

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuntutan yang dihadapi madrasah dalam penjaminan mutu semakin hari semakin meningkat, kesadaran masyarakat memilih lembaga pendidikan untuk anak-anak mereka pun menjadi tantangan dan motivasi tersendiri bagi madrasah, untuk memperbaiki karakteristik organisasi dengan mengedepankan penjaminan mutu madrasah melalui evaluasi diri dan supervisi dalam meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik, karena guru adalah seorang pengajar sekaligus pendidik yang dapat menjadi potensi keberhasilan usaha pendidikan¹. Dengan keadaan ini madrasah diminta untuk secara internal melakukan evaluasi sendiri kinerjanya berdasarkan SPM (Standart pelayanan Minimal) tenaga pendidik, sehingga akan tercipta budaya peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan untuk menatap masa depan, mengambil langkah antisipatif dengan memperkuat penjaminan mutu madrasah.

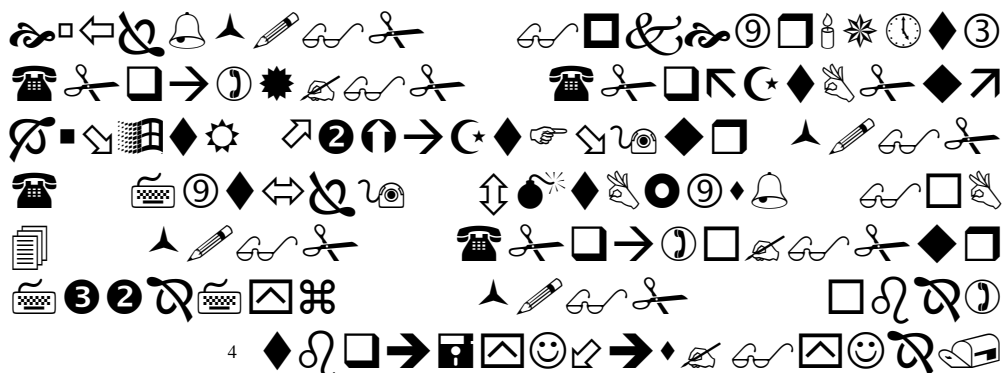
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) merupakan dasar hukum penyelenggaraan dan reformasi sistem pendidikan nasional. Undang-undang tersebut memotivasi madrasah yang berada di bawah naungan kementerian Agama, harus ikut ambil bagian untuk mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan nasional, melalui pelaksanaan visi misi dan evaluasi madrasah

¹ Rusmini, Muhtar samsu; *Sekolah berprestasi*, jakarta, PT Nimas Multima, 2005 h. 69

yang bermutu, terencana, terarah, relevan dan berkesinambungan dengan kebutuhan masyarakat, dan berdaya saing dalam kehidupan lokal nasional maupun global sebagai bentuk dari penjaminan mutu madrasah²

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 tahun 2009 mengamanatkan Untuk terciptanya satu sistem penjaminan mutu pendidikan yang sekaligus juga akan menjadi acuan dasar (*benchmark*), maka pemerintah dan satuan pendidikan harus melakukan penjaminan mutu pendidikan melalui program akreditasi, supervisi dan Evaluasi.³ Oleh karena itu madrasah sebagai bagian dari satuan pendidikan mempunyai tanggung jawab untuk mengevaluasi efektifitas kinerjanya , melalui evaluasi internal satuan pendidikan yang dinamakan dengan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) yang dalam bahasa Inggris disebut *Supported School Self Evaluation.(SSSE)*.

Sejalan pentingnya evaluasi, Allah Swt memberi arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mengevaluasi dan mendesain rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana Allah SWT berfirman:



² Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, 2003.

³ Permendiknas no 63 tahun 2009, *tentang sistem penjaminan mutu pendidikan*, pasal 7 .

⁴ QS. Al-Hasyir (59) :18

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁵

Evaluasi Diri bukanlah proses yang birokratis atau mekanis, melainkan suatu proses dinamis yang melibatkan semua pemangku kepentingan. Evaluasi perlu dikaitkan dengan proses perencanaan Madrasah dan dipandang sebagai bagian yang penting dalam kinerja siklus pengembangan dan peningkatan mutu tenaga pendidik sekaligus sebagai kerangka kerja dalam *quality assurance* madrasah. Selanjutnya Madrasah secara bertahap menjawab tuntutan mutu setiap tahunnya dengan menggunakan seperangkat indikator kinerja untuk melakukan pengkajian yang obyektif terhadap kinerja madrasah melalui pengumpulan bukti bukti mengenai kinerja madrasah dalam upaya memenuhi standar pendidik dan 8 standart Nasional Pendidikan, kesemua informasi ini kemudian dipergunakan sebagai dasar untuk mempersiapkan suatu Rencana Kerja Madrasah (RKM) dan Rencana Pengembangan Madrasah (RPM) yang terpadu.⁶

Jenjang dan jenis pendidikan yang tersebar di seluruh negara kesatuan Republik Indonesia memiliki perbedaan dan keragaman layanan, proses, sarana dan prasarana, tenaga pendidik dan Status akreditasi madrasah. Oleh karena itu, standarisasi mutu nasional merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam upaya penjaminan dan peningkatan mutu tenaga pendidik dan Standar Pendidikan Nasional pada umumnya. Upaya penjaminan dan

⁵ Departemen Agama; *Alquran dan terjemah*, Semarang , karya toha 2013

⁶ Kemendiknas, *buku kerja kepala sekolah / madrasah*, Jakarta, 2011, h.21

peningkatan mutu tenaga pendidik diarahkan semaksimal mungkin dapat memberikan layanan yang sesuai dengan atau melebihi standar nasional pendidikan sebagai bentuk *Quality Assurance*.

Berdasarkan siklus penjaminan mutu diatas setidaknya ada tiga alasan yang dapat penulis identifikasi dan dijadikan sebagai alasan mengapa penjaminan mutu standar tenaga pendidik ini sangat urgen untuk dilaksanakan yaitu: pertama masih banyaknya kepala madrasah yang merasa kebingungan tentang langkah apa yang akan dilakukan untuk melaksanakan penjaminan mutu Madrasah , adapun alasan yang kedua adalah masih banyaknya sekolah yang belum melaksanakan Evaluasi Diri Madrasah. Alasan ketiga adalah hasil Evaluasi Diri Madrasah (EDM) dapat dipakai oleh madrasah sebagai alat ukur penilaian peningkatan status akreditasi bagi madrasah dan laporan kepada pihak Dinas Pendidikan / Kantor Kemenag kab kota sekaligus sebagai masukan untuk dasar Perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut Peningkatan dan penjaminan mutu khusunya pada tenaga Pendidik.

Komitmen kepala madrasah untuk melaksanakan penjaminan mutu tenaga pendidik amat diperlukan, karena evaluasi ini adalah evaluasi internal yang dilakukan oleh madrasah sendiri guna mengetahui kekuatan dan kelemahannya secara jujur tanpa adanya rekayasa ,sehingga madrasah dan tenaga pendidik dapat melihat kekuatan dan kelemahannya sendiri untuk selanjutnya dapat dipakai sebagi dasar dalam upaya penyusunan rencana kerja madrasah guna meningkatkan dan memperbaiki efektifitas kinerja tenaga pendidik di madrasah.

Penjaminan mutu ini sangat urgen untuk dapat diimplementasikan di setiap satuan pendidikan, kepala madrasah sebagai manager mempunyai peran yang sangat vital harus mampu mengadakan perbaikan mutu pendidikan yang berkelanjutan dengan penataan kelembagaan yang di pimpinnya⁷ yaitu dengan mewujudkan penjaminan mutu Madrasah melalui perencanaan dan pelaksanaan visi dan misi yang jelas, Evaluasi Diri secara internal, meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik, penerapan kompetensi tenaga pendidik dan pelaksanaan fungsi manajemen yang efektif dapat menjadi pendorong individu dan warga madrasah untuk meraih progresivitas sehingga madrasah benar benar akan menjadi wahana *agen of change* kearah yang lebih baik., karena itulah pengelolaan madrasah tidak dapat jalankan hanya sebagai sebuah rutinitas belaka, berjalan seadanya tanpa dibarengi dengan upaya dan komitmen dan tekad yang kuat dalam merencanakan , melaksanakan dan mengevaluasi dan mengelola tenaga pendidik sehingga menjadikan madrasah yang bermutu dan bermartabat.

Gambaran umum bahwa MIN kumai telah banyak menorehkan prestasi bidang akademik , olah raga, dan prestasi tenaga pendidik tingkat kabupaten propinsi bahkan Nasional Sehingga kepala madrasah tidak lagi kebingungan untuk mengambil langkah langkah dan terobosan terobosan yang terencana , terorganisir, teraktualisasikan dan terevaluasi untuk menjawab tantangan perkembangan dan tuntutan masyarakat dalam penjaminan mutu pendidikan islam yang semakin kompleks melalui evaluasi

⁷ Masrukan muhtar, *Managemen Mutu Sekolah* , , jakarta t.2013, Balai Pustaka h. 254

diri madrasah,⁸ hal inilah yang mendorong penulis untuk mengangkat judul “Penjaminan Mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir”

B. Fokus dan Sub Fokus

Fokus penelitian ini adalah: Penjaminan Mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir, sedangkan Sub Fokus penelitian ini adalah:

1. Perencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir
2. Pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir
3. Evaluasi dan tindak lanjut Penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir

C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Dalam rangka memperjelas arah penelitian ini maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir.
2. Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir
3. Bagaimana Evaluasi dan tindak lanjut penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

⁸ Wawancara Saleh Suaidy (kepala MIN Kumai Hilir) Kumai , 16 Maret 2016

1. Untuk menganalisis Pencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir.
2. Untuk menganalisis pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir.
3. Untuk menganalisis Evaluasi dan tindak lanjut penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi kementerian agama, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan pengambilan kebijakan penjaminan mutu madrasah
2. Bagi Madrasah, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam menyusun Rencana Kerja dan Pengembangan Madrasah, memperjelas arah dan prioritas program dalam peningkatan dan penjaminan mutu madrasah
3. Bagi kepala Madrasah, Secara teoritis penelitian ini berguna sebagai acuan penerapan penjaminan mutu tenaga pendidik sangat penting . secara praktis bahwa evaluasi dan supervise dapat di jadikan sebagai acuan penyusunan Rencana Kerja Madrasah.
4. Bagi Tenaga Pendidik penelitian ini dapat menjadi spirit dan motivasi diri untuk selalu meningkatkan profesionalitas dan kinerjanya melalui penjaminan mutu secara berkelanjutan da berkesinambungan.
5. Bagi Penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang penjaminan mutu pendidikan tenaga pendidik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik

Plan Artinya merencanakan , Perencanaan ini dilakukan untuk mengidentifikasi sasaran, tujuan dan proses penjaminan mutu tenaga pendidik dengan mencari tahu hal-hal apa saja yang belum memenuhi standar kemudian mencari solusi atau ide-ide untuk memecahkan masalah ini. Tahapan yang perlu diperhatikan, antara lain: mengidentifikasi pelayanan, harapan, dan kepuasan pelanggan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan spesifikasi dan indikator tenaga pendidik. Kemudian mendeskripsikan proses dari awal hingga akhir yang akan dilakukan, memfokuskan pada peluang peningkatan mutu, Identifikasi akar penyebab masalah meletakkan sasaran dan proses yang dibutuhkan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan spesifikasi.

Perencanaan juga dilakukan dengan Mengacu pada peluang perbaikan dan identifikasi terhadap cara-cara mencapai peningkatan mutunya. Perencanaan dikembangkan dengan tujuan memperjelas pencapaian visi dan misi organisasi atau madrasah karena perencanaan program merupakan implementasi strategi dalam sebuah madrasah untuk menjabarkan secara rinci kebutuhan dan kebijakan madrasah di masa yang akan datang.

Agar Perencanaan dapat dilaksanakan secara realistis maka diperlukan upaya ;

a. Sejauh mana keterkaitan dengan visi dan misi madrasah

- b. Kordinasi perencanaan suatu bidang dengan bidang yang lain harus sejalan.
- c. Rencana program hendaknya yang sederhana
- d. Perencanaan bukan hanya ekstrapolasi di masa lampau tapi harus melihat kemasa depan
- e. Perencanaan harus melihat prioritas dampak tertinggi pada visi dan misi⁹

Tahap *plan* adalah tahap untuk menetapkan Target atau Sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan Metode yang akan digunakan untuk mencapai Target atau Sasaran yang telah ditetapkan tersebut. Dalam Tahap *plan* ini juga meliputi pembentukan Tim Peningkatan Proses (*Process Improvement Team*) dan melakukan pelatihan-pelatihan terhadap sumber daya manusia yang berada di dalam Tim tersebut serta batas-batas waktu (Jadwal) yang diperlukan untuk melakukan perencanaan-perencanaan yang telah ditentukan. Perencanaan terhadap penggunaan sumber daya lainnya seperti Biaya dan Mesin juga perlukan dipertimbangkan dalam Tahap *plan* ini. madrasah memerlukan cara menilai tenaga pendidik secara keseluruhan, dalam arti bagaimana agar tenaga pendidik bisa memenuhi Standar Nasional Pendidikan sehingga berpengaruh positif pada setiap proses kegiatan di madrasah.

Konsep PDCA adalah panduan penningkatan kualitas tenaga pendidik secara terus menerus , perencanaan juga harus selalu didasarkan pada fakta,

⁹ Muhaimin MA dkk, *Manajemen pendidikan penyusunan rencana pengembangan madrasah*, jakarta:kencana prenatal media grup , 2013 h.186

hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan adanya perencanaan yang tidak realistis dan sulit diukur ketercapaiannya. Selain itu, untuk memudahkan identifikasi masalah yang akan dipecahkan dan sebagai patokan perbaikan perencanaan dengan menetapkan standar pelayanan dan pencapaiannya.

Tanggung jawab yang sangat penting dalam manajemen organisasi adalah Proses Perencanaan (*plan*), oleh karena itu madrasah harus memenuhi proses perencanaan ini terlebih dahulu dalam memulai suatu kegiatan penjaminan mutu tenaga pendidik sebelum memasuki pada tahapan pelaksanaan. Proses Perencanaan (*plan*) berikutnya adalah Pengelolaan Sumber Daya tenaga pendidik, dimana madrasah menetapkan indikator perencanaan tenaga pendidik dengan berdasar pada standar Nasional pendidikan yaitu:

1. Kualifikasi akademik tenaga pendidik
2. Kompetensi paedagogik tenaga pendidik
3. Kompetensi profesionalitas tenaga pendidik
4. Kompetensi kepribadian tenaga pendidik
5. Kompetensi sosial tenaga peendiddik¹⁰

B. Pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik

Tahapan kedua setelah plan adalah D (*Do* = Kerjakan) Artinya melaksanakan semua perencanaan yang telah ditetapkan pada proses *plan* sebelumnya. Dalam konsep *do* ini kita harus benar-benar menghindari penundaan, karena semakin kita menunda pekerjaan maka waktu kita

¹⁰ Hendra purwanto, <https://sites.google.com/site/kelolakualitas/PDCA>, di akses pada hari minggu tanggal 12 oktober 2017 pukul. 09. 34

semakin terbangun dan yang pasti pekerjaan akan bertambah banyak. Implementasi proses dalam langkah ini, yaitu melaksanakan rencana yang telah disusun sebelumnya dan memantau proses pelaksanaan mengacu pada penerapan dan pelaksanaan aktivitas yang direncanakan. Pelaksanaan sistem penjaminan mutu tenaga pendidik tingkat dasar dan menengah mengacu pada standar sesuai peraturan yang berlaku. Acuan utama sistem penjaminan mutu tenaga pendidik adalah Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

SNP adalah standar minimal yang ditetapkan pemerintah dalam bidang tenaga pendidik yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan dan semua pemangku kepentingan dalam mengelola pendidikan, yang terdiri atas:

- a. Melaksanakan standarisasi kualifikasi akademik
- b. Melaksanakan kompetensi paedagogik
- c. Melaksanakan kompetensi profesional
- d. Melaksanakan kompetensi kepribadian
- e. Melaksanakan kompetensi sosial¹¹

Pada tahapan ini yaitu *do* adalah tahap penerapan atau melaksanakan rencana penjaminan mutu meliputi kompetensi tenaga pendidik dan kualifikasi tenaga pendidik dan semua yang telah direncanakan di Tahap perencanaan sebelumnya termasuk menjalankan proses-nya, memproduksi serta melakukan pengumpulan data (*data collection*) yang kemudian akan digunakan untuk tahap *chek* dan *act* berikutnya.

¹¹ Hendra purwanto, <https://sites.google.com/site/kelolakualitas/PDCA>, di akses pada hari minggu tanggal 12 oktober 2017 pukul. 09. 34

Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi¹² Sistem penjaminan mutu tenaga pendidik tingkat terdiri atas dua komponen besar yaitu Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) adalah sistem penjaminan mutu yang berjalan di dalam satuan pendidikan dan dijalankan oleh seluruh komponen satuan pendidikan. Sedangkan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal (SPME) adalah sistem penjaminan mutu yang dijalankan oleh pemerintah, badan akreditasi dan badan standar yang diatur dalam permendikbud No 28 tahun 2016 tentang pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah.¹³

C. Evaluasi dan Tindak lanjut penjaminan mutu tenaga pendidik

A (Act = Menindaklanjuti) Artinya melakukan pengawasan, control dan mengevaluasi secara total terhadap hasil sasaran dan proses serta menindaklanjuti dengan program program perbaikan. Jika ternyata apa yang telah kita kerjakan masih ada yang kurang atau belum sempurna, segera melakukan action untuk memperbaikinya. Proses *act* ini sangat penting artinya sebelum kita melangkah lebih jauh kepada proses perbaikan selanjutnya. Menindaklanjuti hasil untuk membuat perbaikan yang

¹² UU No.20, *tentang ssistem pendidikan nasional*, Jakarta, tahun 2003, Pasal 39 ayat (2)

¹³ Permendikbud No 28 tahun 2016, *tentang System Pendidikan Nasional* , jakarta, 2016.

diperlukan. Ini berarti juga meninjau seluruh langkah dan memodifikasi proses untuk memperbaikinya sebelum implementasi berikutnya.

Menindaklanjuti hasil berarti melakukan standarisasi perubahan, seperti mempertimbangkan area mana saja yang mungkin diterapkan, merevisi proses yang sudah diperbaiki, melakukan modifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan kepada seluruh staf, pelanggan dan supplier atas perubahan yang dilakukan apabila diperlukan, mengembangkan rencana yang jelas, dan mendokumentasikan proyek. Selain itu, juga perlu memonitor perubahan dengan melakukan pengukuran dan pengendalian proses secara teratur.

Tahap *chek* adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan di tahap *do*. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan Target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan. Tahap *act* adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap *chek*.

Terdapat 2 jenis Tindakan yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapainya, antara lain :

1. Tindakan Perbaikan (*Corrective Action*) yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian target, tindakan Perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan.
2. Tindakan Standarisasi (*Standardization Action*) yaitu tindakan untuk menstandarisasikan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan tindakan Standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai Target yang telah ditetapkan. Siklus tersebut akan kembali lagi ke tahap *plan* untuk

sehingga terjadi siklus peningkatan proses yang terus menerus (*Continuous Process Improvement*).¹⁴

Dalam tahap pengecekan ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu memantau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi. Penjaminan Mutu tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk : (a) Memeriksa dan mengendalikan mutu; (b) Meningkatkan mutu; (c) Memberikan jaminan pada *stakeholders*; (d) *Standarisasi*, (e) Persaingan nasional dan internasional; (f) Pengakuan lulusan; (g) Memastikan kegiatan institusi berjalan baik terus meningkat secara berkesinambungan (h) Membuktikan kepada seluruh *stakeholders* bahwa institusi bertanggung jawab (*accountable*) untuk mutu seluruh kegiatannya¹⁵

D. Sistem Penjaminan mutu tenaga pendidik

Sistem Penjaminan Mutu tenaga pendidik merupakan konsep multi stakeholders karena masyarakat dan pemerintah sama sama memiliki kepentingan untuk menciptakan dan mendorong madrasah menjadi lebih maju dan mencapai standar penjaminan mutu secara nasional. Pedoman Penjaminan Mutu (*quality assurance*) madrasah dilakukan atas dasar penjaminan mutu internal, penjaminan mutu eksternal.¹⁶

Penjaminan Mutu Internal adalah penjaminan mutu yang dilakukan satuan kerja sendiri dengan cara Evaluasi Diri Madrasah secara berkala untuk mengetahui dan mengukur kinejanya dengan mengacu pada standar

¹⁴ Hendra purwanto, <https://sites.google.com/site/kelolakualitas/PDCA>, di akses pada hari minggu tanggal 12 oktober 2017 pukul. 09. 34

¹⁵ Huzair A Sanaky, <http://huzair.sanaky@staff.uui.ac.id>, sistem penjaminan mutu dan akreditasi madrasah, di akses.selasa, pukul 11.47 wib .

¹⁶ Permendikbud No 28 tahun 2016, *System Pendidikan Nasional*, Jakarta, 2016.

pendidikan yang telah ditetapkan pemerintah . Dengan menjalankan penjaminan mutu dalam bentuk evaluasi diri secara berkala dimaksudkan untuk mengupayakan peningkatan dan Penjaminan Mutu madrasah secara internal.

1. Kerangka Pelaksanaan Penjaminan Mutu tenaga pendidik

Kerangka pelaksanaan penjaminan mutu dilaksanakan secara berjenjang mulai dari Badan Akreditasi Negara , monev dari internal maupun eksternal , monev pengawas sampai Evaluasi Diri. Hasil dari evaluasi diri dijadikan acuan untuk perbaikan berkelanjutan dan menjadi bahan laporan kepada dinas maupun kemenag kab kota. Evaluasi diri adalah upaya sistematis untuk menghimpun dan mengolah data yang handal dan sahih sehingga dapat disimpulkan kenyataan yang dapat digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan lembaga.

Tujuan evaluasi diri adalah untuk peningkatan mutu sedangkan kegunaan evaluasi diri adalah untuk mengungkap mutu berupa efektivitas, akuntabilitas, produktivitas, efisiensi, pengelolaan sistem, dan efektifitas kinerja lembaga¹⁷

2. Indikator Madrasah Bermutu

Madrasah berkualitas akan menghasilkan lulusan (output) yang memiliki daya saing tinggi, mampu berkompetensi di dunia global, yang pada akhirnya akan menjadi salah satu tolak ukur kemajuan pendidikan untuk mencetak madrasah yang berkualitas tentu harus

¹⁷ Ibid. h 5

memenuhi prasarat dalam pengelolaannya, dengan suatu pendekatan total quality managemen dalam menjalankan usaha pendidikan dapat memaksimalkan daya saing. Goetsch dan Davis mengungkapkan sepuluh unsur utama (*karakteristik*) total quality management, sebagai berikut:¹⁸

- a. Fokus Pada Pelanggan., baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Pelanggan eksternal menentukan kualitas produk atau jasa yang disampaikan kepada mereka, sedangkan pelanggan internal berperan besar dalam menentukan kualitas manusia, proses, dan lingkungan yang berhubungan dengan produk atau jasa.
- b. Obsesi Terhadap Kualitas. Dalam organisasi yang menerapkan TQM, penentu akhir kualitas adalah pelanggan internal dan eksternal. Dengan kualitas yang ditetapkan tersebut, organisasi harus terobsesi untuk memenuhi atau melebihi apa yang ditentukan tersebut.
- c. Pendekatan Ilmiah. Pendekatan ilmiah sangat diperlukan dalam penerapan mutu terutama untuk mendesain pekerjaan dan dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian data diperlukan dan dipergunakan dalam menyusun patok duga (benchmark), memantau prestasi, melaksanakan perbaikan.
- d. Komitmen jangka Panjang. TQM merupakan paradigma baru dalam melaksanakan bisnis. Untuk itu dibutuhkan budaya madrasah yang baru pula agar penerapan TQM dapat berjalan dengan sukses.

¹⁸ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*; jakarta: Ghalia Indonesia 2004, h. 18

- e. Kerja sama Team (Teamwork). Dalam organisasi yang menerapkan TQM, kerja sama tim, kemitraan dan hubungan dijalin dan dibina baik antar karyawan perusahaan maupun dengan pemasok lembaga-lembaga pemerintah, dan masyarakat sekitarnya.
- f. Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan dan terus menerus
- g. Setiap produk atau jasa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam suatu sistem atau lingkungan. Oleh karena itu, sistem yang sudah ada perlu diperbaiki secara terus menerus agar kualitas yang dihasilkannya dapat meningkat.
- h. Pendidikan dan Pelatihan. Dalam organisasi yang menerapkan TQM, pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang fundamental. Setiap orang diharapkan dan didorong untuk terus belajar, yang tidak ada akhirnya dan tidak mengenal batas usia. Dengan belajar, setiap orang dalam perusahaan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesionalnya.¹⁹
- i. Kebebasan Yang Terkendali. Dalam TQM, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah merupakan unsur yang sangat penting. Hal ini dikarenakan unsur tersebut dapat meningkatkan “rasa memiliki” dan tanggung jawab karyawan terhadap keputusan yang dibuat. Selain itu unsur ini juga dapat memperkaya wawasan dan pandangan dalam suatu keputusan yang diambil, karena pihak yang terlibat lebih banyak.

¹⁹ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, jakarta: Ghalia Indonesia, 2004 , h. 20

Meskipun demikian, kebebasan yang timbul karena keterlibatan tersebut merupakan hasil dari pengendalian yang terencana dan terlaksana dengan baik.

- j. Kesatuan Tujuan. Agar TQM dapat diterapkan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki kesatuan tujuan. Dengan demikian setiap usaha dapat diarahkan pada tujuan yang sama. Namun hal ini tidak berarti bahwa harus selalu ada persetujuan atau kesepakatan antara pihak manajemen dan karyawan mengenai upah dan kondisi kerja.
- k. Adanya Keterlibatan dan Pemberdayaan Karyawan. Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting dalam penerapan TQM. Pemberdayaan bukan sekedar melibatkan karyawan tetapi juga melibatkan mereka dengan memberikan pengaruh yang sungguh berarti.²⁰

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, pemerintah telah memberikan rambu-rambu, bagaimana menciptakan madrasah yang memiliki kualitas baik, salah satunya adalah dengan menerbitkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang menjadi acuan standar minimal kualitas pendidikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005.

3. Siklus Penjaminan Mutu tenaga pendidik

PDCA dikenal sebagai “siklus Shewhart”, karena pertama kali dikemukakan oleh Walter Shewhart beberapa puluh tahun yang lalu. Namun dalam perkembangannya, metodologi analisis PDCA lebih sering

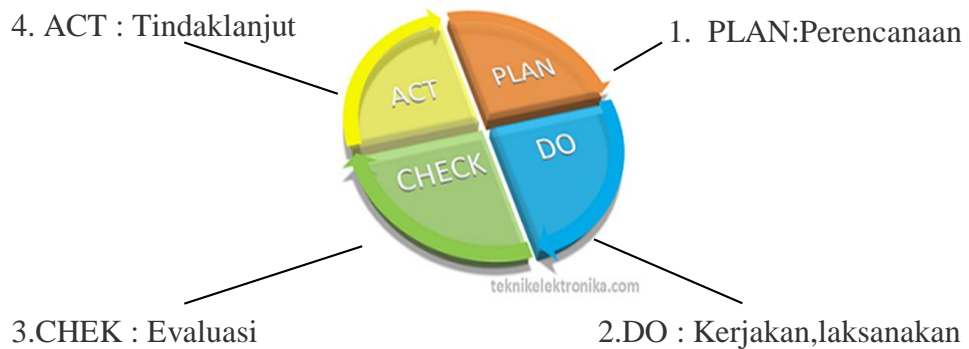
²⁰ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004 h. 21

disebut “siklus Deming”. Hal ini karena Deming adalah orang yang mempopulerkan penggunaannya dan memperluas penerapannya. Namun, Deming sendiri selalu merujuk metode ini sebagai siklus Shewhart, dari nama Walter A. Shewhart, yang sering dianggap sebagai bapak pengendalian kualitas statistis. Belakangan, Deming memodifikasi PDCA menjadi PDSA (“*Plan, Do, Study, Act*”) untuk lebih menggambarkan rekomendasinya. Dengan nama apa pun itu disebut, PDCA adalah alat yang bermanfaat untuk melakukan perbaikan secara terus menerus tanpa berhenti.

PDCA merupakan rangkaian kegiatan yang terdiri dari penyusunan rencana kerja, pelaksanaan rencana kerja, pemeriksaan pelaksanaan rencana kerja, serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Dalam peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan diperlukan sebuah siklus yang harus selalu dilakukan secara berulang ulang dari setiap jenis kegiatan. Evaluasi diri standar pendidik harus terencana dengan baik, setelah seluruh persiapan dan perencanaan tersusun barulah evaluasi diri standar pendidik dilaksanakan. Proses pelaksanaannya perlu selalu dicek dan dievaluasi baik proses pelaksanaannya sampai pada hasilnya, setelah data terkumpul maka segera diambil keputusan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan.

Konsep penyelesaian masalah yang bisa diterapkan ditempat dalam peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan yaitu dengan menggunakan pendekatan P-D-C-A. Dalam bahasa pengendalian

kualitas, dikenal dengan nama siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), P-D-C-A dapat diartikan sebagai proses penyelesaian dan pengendalian masalah dengan pola runtun dan sistematis. Adapun gambar siklus PDCA adalah sebagai berikut:



Proses PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. P (Plan = Rencanakan)

Perencanaan ini dilakukan untuk mengidentifikasi waktu , cara, biaya, dan hal lain yang diperlukan dalam penjaminan mutu pendidikan menentukan tujuan kegiatan Tahapan yang perlu diperhatikan, antara lain: mengidentifikasi pelayanan jasa, harapan, dan kepuasan pelanggan untuk memberikan hasil yang sesuai dengan standar dan spesifikasi yang diinginkan Kemudian mendeskripsikan proses dari awal hingga akhir yang akan dilakukan. Memfokuskan pada peluang peningkatan mutu (pilih salah satu permasalahan yang akan diselesaikan terlebih dahulu).

b. D (Do = Kerjakan)

Do Artinya melakukan, artinya melaksanakan hal apa yang telah dibuat dalam perencanaan yang ditetapkan sebelumnya, dengan mengacu pada Ukuran-ukuran atau indikasi yang sesuai dimana proses pelaksanaan ini juga telah ditetapkan dalam tahap perencanaan.

c. C (Check = Evaluasi)

Chek Artinya melakukan evaluasi terhadap Sasaran dan proses serta melaporkan hasilnya apakah sesuai dengan spesifikasi dan standart yang telah ditetapkan guna peningkatan dan penjaminan mutunya. Dalam pengecekan ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu memantau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap sasaran dan spesifikasi. Penjaminan Mutu dibutuhkan oleh pendidikan adalah untuk ; (a) Memeriksa dan mengendalikan mutu; (b) Meningkatkan mutu; (c) Memberikan jaminan pada stakeholders; (d) Standarisasi, (e) Persaingan nasional dan internasional; (f) Pengakuan lulusan; (g) Memastikan seluruh kegiatan institusi berjalan dengan baik dan terus meningkat secara berkesinambungan; dan (h) Membuktikan kepada seluruh *stakeholders* bahwa institusi bertanggung jawab (*accountable*) untuk mutu seluruh kegiatannya²¹

²¹ Huzair A Sanaky, <http://hujair.sanaky@staff.uui.ac.id>, sistem penjaminan mutu dan akreditasi madrasah, di akses.selasa, pukul 11.47 wib .

d. A (Act = Menindaklanjuti)

Act Artinya melakukan tindakan dari hasil evaluasi secara menyeluruh terhadap hasil kegiatan baik itu Sasaran atau Proses dan menindaklanjuti dengan perbaikan-perbaikan. Menindaklanjuti hasil berarti melakukan standarisasi, merevisi proses yang sudah diperbaiki, melakukan modifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan kepada seluruh staf, pelanggan dan supplier atas perubahan yang dilakukan apabila diperlukan, mengembangkan rencana yang jelas, dan mendokumentasikan proyek. Selain itu, juga perlu memonitor perubahan dengan melakukan pengukuran dan pengendalian proses secara teratur.²²

E. Kualifikasi dan kompetensi Tenaga pendidik

1. Kualifikasi Akademik tenaga pendidik.

a. Kualifikasi Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa

²² <http://viramidwifery.blogspot.co.id/2014/01/konsep-pdca.html> Di akses hari rabu, 23 februari 2017 pukul 23.15 wib

(SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK).²³

b. Kualifikasi Akademik Guru SD/MI

Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (DIV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (DIV/S1PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi²⁴.

c. Kualifikasi Akademik Guru Melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.²⁵

2. Kompetensi Profesionalitas

Profesional berasal dari kata profesi(*Profession*) yang diartikan sebagai sebuah pekerjaan yang khas atau pekerjaan yang memerlukan ilmu pengetahuan dan keahlian yang digunakan dalam berhubungan dengan orang lain ²⁶ Formulasi profesionalisme bukan saja dilakukan pada tataran teoritis belaka akan tetapi justru pada tataran praktis kinerja seorang

²³ Lampiran uu no 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan, 2005, jakarta, h. 2

²⁴ Ibid h. 2

²⁵ Ibid, h. 3

²⁶ Mukhtar, *Desain Pembelajaran pendidikan agama Islam*, Jakarta, CV Misaka Galiza, 2003, h. 79.

pendidik sangat diperlukan baik menyangkut aktivitasnya dalam mengemban amanat dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik atau sebagai makhluk sosial.

Prasarat yang harus dipenuhi oleh Seorang guru profesional yaitu kualifikasi dan kompetensi yang telah diamantkan oleh uu no 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bab VI pasal 28 ayat 1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Ayat 2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksudkan adalah tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang undangan yang berlaku. Ayat 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: a). Kompetensi paedagogik b). Kompetensi kepribadian, c). Kompetensi profesional d) Kompetensi sosial²⁷

3. Standar Kompetensi Tenaga Pendidik (guru)

Indikator kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang tenaga pendidik Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama ,yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Standar kompetensi guru mencakup indikator kompetensi inti guru yang

²⁷ lampiran uu no 19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional pendidikan*, , Jakarta, 2005, h. 15

dikembangkan pada kompetensi SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1
Indikator Kompetensi guru SD/MI²⁸

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
Kompetensi Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	<p>1.1. Memahami karakteristik peserta didik usia sekolah dasar yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya.</p> <p>1.2. Mengidentifikasi potensi peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>1.3. Mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>1.4. Mengidentifikasi kesulitan peserta belajar usia sekolah dasar dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p>

²⁸ Permendiknas no 16 tahun 2007, *Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Tenaga Pendidik*, Jakarta:Depdiknas, 2007, h. 13

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik .	<p>2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan lima mata pelajaran SD/MI</p> <p>2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>2.3 Menerapkan pendekatan pembelajaran tematis, khususnya di kelas awal</p>
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	<p>3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.</p> <p>3.2 Menentukan tujuan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan lima mata pelajaran SD/MI</p> <p>3.4 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.</p> <p>3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik usia SD/MI. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	3.7 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 3.8 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 3.9 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. 3.10 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan. 3.11 Menggunakan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran SD/MI untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 3.12 Mengambil keputusan

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		transaksional dalam lima mata pelajaran SD/MI sesuai dengan situasi yang berkembang
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	3.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal. 3.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik dan santun, baik secara lisan maupun tulisan. 7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		psikologis peserta didik, (b) memberikan pertanyaan atau tugas sebagai undangan kepada peserta didik untuk merespons, (c) respons peserta didik, (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
8.	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen. 8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan. 8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar. 9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan. 9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan. 9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		<p>untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran SD/MI.</p>
Kompetensi Kepribadian		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	<p>11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.</p> <p>11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat, serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.</p>
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	<p>12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.</p> <p>12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.</p> <p>12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		dan anggota masyarakat di sekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	<p>13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.</p> <p>13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.</p>
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	<p>14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.</p> <p>14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.</p> <p>14.3 Bekerja mandiri secara profesional.</p>
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	<p>15.1 Memahami kode etik profesi guru.</p> <p>15.2 Menerapkan kode etik profesi guru.</p>
Kompetensi Sosial		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	<p>16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.</p> <p>16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat	<p>17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</p> <p>17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p> <p>17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	<p>18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa daerah setempat.</p> <p>18.2 Melaksanakan berbagai</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.</p> <p>19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.</p>
Kompetensi Profesional		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<p>BAHASA INDONESIA</p> <p>20.1 Memahami hakikat bahasa dan pemerolehan bahasa.</p> <p>20.2 Memahami kedudukan, fungsi, dan ragam bahasa Indonesia</p> <p>20.3 Menguasai dasar-dasar dan kaidah bahasa Indonesia sebagai rujukan penggunaan</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		<p>bahasa Indonesia yang baik dan benar.</p> <p>20.4 Memiliki keterampilan berbahasa Indonesia (menyimak, berbicara, membaca, dan menulis)</p> <p>20.5 Memahami teori dan genre sastra Indonesia.</p> <p>20.6 Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif.</p> <p>MATEMATIKA</p> <p>20.7 Mampu mengapresiasi karya sastra Indonesia, secara reseptif dan produktif.</p> <p>20.8 Mampu menggunakan matematisasi horizontal dan vertikal untuk menyelesaikan masalah matematika dan masalah dalam dunia nyata.</p> <p>20.9 Mampu menggunakan pengetahuan konseptual, prosedural, dan keterkaitan keduanya dalam pemecahan masalah matematika, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		<p>20.10 Mampu menggunakan alat peraga, alat ukur, alat hitung, dan piranti lunak komputer.</p> <p>IPA</p> <p>20.11 Mampu melakukan observasi gejala alam baik secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p>20.12 Memanfaatkan konsep konsep dan hukum-hukum ilmu pengetahuan alam dalam berbagai situasi kehidupan sehari-hari .</p> <p>20.13 Memahami struktur ilmu pengetahuan alam, termasuk hubungan fungsional antarkonsep, yang berhubungan dengan mata pelajaran IPA.</p> <p>IPS</p> <p>20.14 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, nilai, dan keterampilan IPS.</p> <p>20.15 Mengembangkan materi, struktur, dan konsep keilmuan IPS.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		<p>20.16 Memahami cita-cita, nilai, konsep, dan prinsip-prinsip pokok ilmu-ilmu sosial dalam konteks kebhinnekaan masyarakat Indonesia dan dinamika kehidupan global.</p> <p>20.17 Memahami fenomena interaksi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, kehidupan agama, dan perkembangan masyarakat serta saling ketergantungan global.</p> <p>PKn</p> <p>20.18 Menguasai materi keilmuan yang meliputi dimensi pengetahuan, sikap, nilai, dan perilaku yang mendukung kegiatan pembelajaran PKn.</p> <p>20.19 Menguasai konsep dan prinsip kepribadian nasional dan demokrasi konstitusional Indonesia, semangat kebangsaan dan cinta tanah air serta bela negara.</p>

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
		<p>20.20 Menguasai konsep dan prinsip perlindungan, pemajuan HAM, serta penegakan hukum secara adil dan benar.</p> <p>20.21 Menguasai konsep, prinsip, nilai, moral, dan norma kewarganegaraan Indonesia yang demokratis dalam konteks kewargaan negara dan dunia</p>
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.	<p>21.1 Memahami standar kompetensi lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.2 Memahami kompetensi dasar lima mata pelajaran SD/MI.</p> <p>21.3</p>
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	<p>22.1 Memilih materi lima mata pelajaran SD/MI yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p> <p>22.2 Mengolah materi lima mata pelajaran SD/MI secara integratif dan kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.</p>
23.	Mengembangkan keprofesionalan	23.1 Melakukan refleksi terhadap

No.	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU KELAS SD/MI
1	2	3
	secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif	<p>kinerja sendiri secara\ terus menerus.</p> <p>23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.</p> <p>23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.</p> <p>23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.</p>
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.	<p>24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</p> <p>24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.</p>

Kompetensi Guru mata pelajaran Bahasa Asing (Kompetensi Guru Bahasa Inggris) pada SD/MI : Memiliki pengetahuan tentang berbagai pembahasan dalam bahasa Inggris (linguistik wacana, sosiolinguistik , dan strategis). Menguasai bahasa Inggris lisan produktif dalam segala aspek komunikatifnya (linguistik, wacana, sosiolinguistik, dan strategis).

Kompetensi Guru mata pelajaran Seni Budaya pada SD/MI Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan mencakup

materi yang bersifat persepsi, apresiasi dan kreasi atau rekreasi yang mendukung pelaksanaan pembelajaran seni budaya seni rupa seni musik seni teater dan ketrampilan menganalisis materi, struktur, konsep, dan pola pikir ilmu- ilmu yang relevan dengan pembelajaran Seni Budaya.

F. Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

Evaluasi Diri Madrasah dan Madrasah adalah EDM adalah proses Evaluasi Diri Madrasah yang bersifat internal untuk melihat kinerja madrasah berdasarkan SPM dan SNP yang hasilnya dipakai sebagai dasar Penyusunan Rencana Kerja Madrasah/ Madrasah dan sebagai masukan bagi perencanaan pendidikan²⁹

Proses Evaluasi Diri Madrasah dan Madrasah merupakan siklus, yang dimulai dengan pembentukan Tim Pengembang Madrasah (TPS), pelatihan penggunaan instrumen, pelaksanaan EDM di madrasah dan penggunaan hasilnya sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RAPBS/RKAS. Madrasah melakukan proses EDM setiap tahun sekali. EDM/M dilaksanakan oleh Tim Pengembang Madrasah (TPS) yang terdiri atas: Kepala Madrasah, wakil unsur guru, wakil Komite Madrasah, wakil orang tua siswa, dan pengawas.

1. Pengertian Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

Sebelum menganjak kepada pengertian EDM alangkah baiknya menyelami pengertian tentang evaluasi terlebih dahulu. Secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*; dalam bahasa Arab, dalam bahasa indonesia berarti penilaian.

²⁹ Kementerian pendidikan, *Pusat pengembangan tenaga pendidikan: Evaluasi Diri Madrasah*, jakarta: Depdiknas, 2015 h.3

Sedangkan definisi secara istilah tentang evaluasi terdapat macam-macam pendapat menurut para ahli, diantaranya;

- a. Menurut Edwin Wandt (1977), evaluasi adalah suatu tindakan atau proses dalam menentukan nilai sesuatu.
- b. Menurut M. Chabib Thoha, evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan objek dengan menggunakan instrument dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan.
- c. Menurut Nanang Fattah, evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggung jawabkan.³⁰

Evaluasi Diri Madrasah (EDM) adalah suatu proses evaluasi yang bersifat internal dengan melibatkan pemangku kepentingan untuk melihat kinerja madrasah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang digunakan sebagai dasar penyusunan RKS dan RKAS dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah secara konsisten dan berkelanjutan, serta sebagai masukan bagi perencanaan investasi pendidikan tingkat kab/kota evaluasi bukan sekedar menilai suatu aktivitas secara spontan melainkan kegiatan untuk menilai suatu secara terencana, sistematis, dan berdasarkan atas tujuan yang jelas,³¹

³⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, h. 107.

³¹ Kemendiknas, *Pusat pengembangan tenaga kependidikan dan penjamin mutu pendidikan*; Jakarta: Depdiknas, 2015 h.7

Evaluasi Diri Madrasah adalah proses yang mengikutsertakan semua pemangku kepentingan untuk membantu madrasah dalam menilai mutu penyelenggaraan pendidikan berdasarkan indikator-indikator kunci yang mengacu pada 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dengan menerapkan strategi EDM madrasah diharapkan dapat meninjau kesesuaian kinerja mereka dengan rencana sekolah dengan menggunakan Standar Nasional Pendidikan untuk menguji mutu kinerja mereka. Informasi yang dihasilkan dalam EDM akan digunakan sekolah untuk: mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, menyiapkan rencana pengembangan sekolah ke depan, melaksanakan program pengembangan, dan melaporkan kinerja mereka dan hal-hal yang perlu diperbaiki kepada masyarakat dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

2. Urgensi dan Tahapan EDM dalam Rencana Kerja Madrasah

EDM amat diperlukan oleh madrasah karena evaluasi ini adalah evaluasi internal yang dilakukan oleh dan untuk madrasah sendiri guna mengetahui kekuatan dan kelemahannya sendiri, dan memperbaiki kinerjanya. Bentuk instrumen EDM/M terdiri dari 8 (delapan) standar nasional pendidikan yang. Setiap standar terdiri atas sejumlah komponen yang mengacu pada masing-masing standar nasional pendidikan sebagai dasar bagi madrasah dalam memperoleh informasi kinerjanya yang bersifat kualitatif. Setiap komponen terdiri dari beberapa indikator yang memberikan gambaran lebih menyeluruh dari komponen yang dimaksudkan.

Instrument EDM harus dilengkapi bukti fisik EDM yang digunakan sebagai bahan dasar untuk menggambarkan kondisi madrasah terkait dengan indikator yang dinilai. Bukti fisik tersebut misalnya catatan kajian, hasil observasi, dan hasil wawancara/konsultasi dengan pemangku kepentingan seperti komite madrasah, orangtua, guru-guru, siswa, dan unsur lain yang terkait. tahap pengembangan 1 adalah tahap terendah yang merupakan tahap dimana anda belum memenuhi satupun indikator yang telah dirinci. Tahap 2, adalah tahapan dimana anda baru memenuhi sedikit dari indikator yang telah dirinci. Tahap 3 adalah tahapan dimana anda sudah memenuhi sebagian atau sebagian besar dari indikator tersebut. Sedangkan, tahap 4 adalah tahapan dimana anda telah memenuhi semua indikator untuk dapat mengatakan bahwa

EDM disekolah itu telah dilaksanakan dengan management yang baik³²

Tahapan pengembangan ini memiliki makna sebagai berikut:

- a. Tahap ke-1, belum memenuhi SPM. Pada tahap ini, kinerja madrasah mempunyai banyak kelemahan dan membutuhkan banyak perbaikan.
- b. Tahap ke-2, memenuhi SPM. Pada tahap ini, terdapat beberapa kekuatan dan kelemahan tetapi masih sangat butuh perbaikan.
- c. Tahap ke-3, memenuhi SNP. Pada tahap ini, kinerja madrasah baik, namun masih perlu peningkatan.

³² Suharsimi Arikunto; *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hal. 21

d. Tahap ke-4, melampaui SNP. Pada tahap ini, kinerja madrasah sangat baik, melampaui standar yang telah ditetapkan. Tahapan pengembangan bisa berbeda dalam indikator yang berbeda pula. Hal ini penting sebab madrasah harus menilai kinerja apa adanya. Dalam pelaksanaan EDM/M yang dilakukan setiap tahun, madrasah mempunyai dasar nyata indikator atau komponen atau standar mana yang memerlukan perbaikan secara terus-menerus.

Tahapan pengembangan madrasah selanjutnya menyusun rekomendasi berdasarkan bukti fisik, deskripsi, dan tahapan pengembangan untuk setiap indikator. Rekomendasi tidak hanya difokuskan pada indikator yang dianggap lemah namun juga disusun untuk setiap indikator yang telah mencapai standar nasional pendidikan. Sehingga rekomendasi ini dapat digolongkan dengan rekomendasi perbaikan/peningkatan dan rekomendasi pengembangan. Rekomendasi ini kemudian direkap sebagai dasar masukan dalam penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah (RPS).³³

Perencanaan pada intinya merupakan upaya penentuan kemana sebuah organisasi akan menuju di masa depan dan bagaimana sampai pada tujuan itu. Di lingkungan madrasah, diharuskan untuk membuat Rencana Kerja Jangka Menengah (4 tahun) dan Rencana Kerja Tahunan.

Kepala madrasah adalah sosok kunci yang menentukan terwujudnya berbagai standar pengelolaan satuan pendidikan, khususnya di bidang

³³ Suharsimi Arikunto, *Dasar - Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, h. 27

perencanaan dan pengambilan berbagai keputusan strategis yang menjadi prasyarat keberhasilan pengembangan madrasah, yaitu dengan melaksanakan fungsi management dalam melaksanakan EDM di madrasah tersebut yaitu; Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), menggerakkan atau memimpin (actuating atau leading), dan pengendalian (controlling) merupakan fungsi-fungsi yang harus dijalankan dalam proses manajemen. Jika digambarkan dalam sebuah siklus, perencanaan merupakan langkah pertama dari keseluruhan proses manajemen tersebut.

Ada beberapa alternatif tahapan penyusunan Rencana Kerja Jangka Menengah. Adapun tahapan yang digunakan adalah:

- a. Telaah hasil EDM, khususnya pada rekomendasi yang telah dirumuskan. Dari rekomendasi tercermin komponen apa sajakah di dalam 8 SNP tersebut yang masih perlu ditingkatkan.
- b. Pemanfaatan hasil EDM untuk menyusun Rencana Kerja Madrasah.
- c. Penentuan rencana prioritas .

Pemilihan Rencana Prioritas, Penentuan prioritas harus dilakukan melalui diskusi bersama stakeholder pendidikan di madrasah dan bukan oleh Kepala Madrasah ataupun oleh Komite Madrasah saja. Penentuan prioritas ini harus berdasarkan atas kriteria-kriteria yang disetujui bersama, meliputi:

- a. Kepentingannya: yaitu Relevansinya terhadap misi, visi, dan tujuan strategis madrasah.

- b. Keterlaksanaan (Visibilitas) yaitu Kemampuan madrasah yang ada sekarang untuk memberikan dukungan sumber daya manusia, keahlian, energi, waktu dan dana untuk mewujudkannya.
- c. Akseptabilitas yaitu Komitmen madrasah untuk mewujudkannya.

Secara umum pemilihan prioritas ditentukan oleh pentingnya satu kegiatan dan dampaknya bagi peningkatan mutu dan kinerja; urgensinya, ketersediaan SDM dan pelaksanaannya dan tersedianya waktu serta sumber daya dan dana pendukungnya. Rencana Kerja Madrasah sebaiknya dibuat bersama secara partisipatif antara pihak madrasah (Kepala Madrasah dan guru), bersama dengan stakeholder (pihak yang berkepentingan lainnya), misalnya: Komite madrasah, tokoh masyarakat, dan pihak lain yang peduli pendidikan di sekitar madrasah.

Keterlibatan mereka, madrasah telah menunjukkan sikap terbuka dan siap bekerjasama. Hal tersebut akan meningkatkan rasa memiliki, serta dapat mengundang simpati sehingga masyarakat akan merasa senang memberikan dukungan atau bantuan yang diperlukan madrasah..³⁴ Melalui EDM kekuatan dan kemajuan madrasah dapat diketahui dan aspek-aspek yang memerlukan peningkatan dapat diidentifikasi. Proses evaluasi diri madrasah merupakan siklus, yang dimulai dengan pembentukan TPS (Tim penilaian dan peningkatan madrasah), pelatihan penggunaan Instrumen, pelaksanaan EDM di madrasah dan penggunaan hasilnya sebagai dasar penyusunan RPS/RKS dan RAPBM.

³⁴ Ramayulis; *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Radar Jaya Offset, 2012, h. 221

EDM juga akan melihat visi dan misi madrasah. Apabila madrasah belum memiliki visi dan misi, maka diharapkan kegiatan ini akan memacu madrasah membuat atau memperbaiki visi dan misi dalam mencapai kinerja madrasah yang diinginkan. Hasil EDM digunakan sebagai bahan untuk menetapkan aspek yang menjadi prioritas dalam rencana peningkatan dan pengembangan madrasah pada Rencana Kerja Madrasah dan Rencana Pengembangan Madrasah .

Laporan hasil EDM digunakan oleh Pengawas untuk kepentingan Monitoring Madrasah sebagai bahan penyusunan perencanaan madrasah setiap tahun sekali. Obyek atau sasaran penilaian adalah segala sesuatu yang menjadi titik pusat pengamatan karena penilai menginginkan informasi tentang sesuatu tersebut. Subyek evaluasi adalah orang yang melakukan pekerjaan evaluasi.³⁵

3. Manfaat dari Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

- a. Madrasah mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan lebih lanjut.
- b. Madrasah mampu mengenal peluang untuk memperbaiki mutu pendidikan, menilai keberhasilan upaya peningkatan, dan melakukan penyesuaian program-program yang ada.
- c. Madrasah mampu mengetahui tantangan yang dihadapi dan mendiagnosis jenis kebutuhan yang diperlukan untuk perbaikan.

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, h. 21.

- d. Madrasah dapat mengetahui tingkat pencapaian kinerja berdasarkan 8 SNP.
- e. Madrasah dapat menyediakan laporan resmi kepada para pemangku kepentingan tentang kemajuan dan hasil yang dicapai.

4. Bentuk Instrumen EDM

Instrumen Evaluasi Diri Madrasah (EDM) terdiri dari 8 (delapan) Standar sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Setiap Standar terdiri atas beberapa komponen. Setiap Komponen terdiri dari beberapa Indikator. Setiap komponen terdiri dari beberapa sub komponen. Setiap Indikator memberikan gambaran lebih rinci dari informasi kinerja madrasah. Instrumen EDM terdiri dari 8 (delapan) standar pendidikan, namun dalam hal ini akan disampaikan 1 standar saja yaitu standar tenaga pendidik dimana Setiap bagian terdiri atas :

- a. Serangkaian pertanyaan terkait dengan SNP sebagai dasar bagi madrasah dalam memperoleh informasi kinerjanya yang bersifat kualitatif.
- b. Setiap standar bisa terdiri dari beberapa aspek yang memberikan gambaran lebih menyeluruh .
- c. Setiap aspek dari standar terdiri dari 4 tingkat pencapaian : tingkat pencapaian 1 berarti kurang, 2 berarti sedang, 3 berarti baik, dan 4 berarti amat baik.
- d. Tiap tingkatan pencapaian mempunyai beberapa indikator.
- e. Pada bagian akhir dari aspek setiap standar, terdapat halaman rekapitulasi untuk menuliskan hasil penilaian pencapaian yang

diperoleh. Halaman rekapitulasi ini terdiri dari bukti fisik yang menguatkan pengakuan atas tingkat pencapaian, deskripsi umum temuan yang diperoleh untuk menilai aspek tersebut, dan penentuan tingkat pencapaian kinerja madrasah.

- f. Sejumlah pertanyaan terkait dengan 8 SNP yang paling erat hubungannya dengan mutu pembelajaran dan aspek-aspek yang perlu dikembangkan bagi keperluan penyusunan rencana peningkatan tenaga pendidik dan madrasah.
- g. Tingkat pencapaian pada tiap Standar dalam Instrumen ini dapat digunakan madrasah untuk menilai kinerjanya pada standar tertentu.³⁶

Adapun Cara Menggunakan Tingkat Pencapaiannya adalah:

Anggota Team Pengembang Madrasah (TPM) secara bersama mencermati Instrumen EDM pada setiap aspek dari setiap standar. Sebaiknya perlu disiapkan peraturan menteri, indikator atau peraturan pemerintah yang berkaitan dengan SNP sebagai rujukan.

Berdasarkan kondisi nyata madrasah, anggota team pengembang madrasah menilai apakah madrasah mereka termasuk dalam tingkatan 1, 2, 3 atau 4 dalam pencapaian 8 SNP ini. Misalnya pada Standar Isi ada aspek kesesuaian dan relevansi kurikulum serta aspek penyediaan kebutuhan untuk pengembangan diri. Bisa saja aspek kesesuaian dan relevansi kurikulum berada di tingkat 4, tapi aspek kebutuhan untuk pengembangan diri ada di tingkat 2. Ini tidak menjadi masalah.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hal. 131.

Tingkat pencapaian pada setiap standar menggambarkan keadaan seperti apa kondisi kinerja madrasah pada saat dilakukan penilaian terkait dengan pertanyaan tertentu. Setelah menentukan tingkat pencapaiannya, madrasah perlu menyertakan bukti fisik atas pengakuannya. Contoh bukti fisik atas keikutsertaan masyarakat dalam kehidupan madrasah berupa rapat komite madrasah, notulen, daftar hadir, dan undangan. Hasil semua penilaian dan penentuan tingkat pencapaian kinerja madrasah untuk aspek tertentu pada setiap standar ditulis pada lembar laporan penilaian atau rekapitulasi dengan menyertakan bukti fisik yang sesuai (lihat keterangan pada nomor 5 di atas).

Madrasah menetapkan tingkat pencapaian kinerja dan bukan hanya sekedar memberikan tanda cek (contreng) pada setiap butir dalam Instrumen EDM. Tingkat pencapaian kinerja madrasah bisa berbeda dalam aspek yang berbeda pula. Hal ini penting sebab madrasah harus memberikan laporan kinerja apa adanya. Dalam pelaksanaan EDM yang dilakukan setiap tahun, madrasah mempunyai dasar nyata aspek dan standar yang memerlukan perbaikan secara terus-menerus. Dengan menggunakan Instrumen EDM ini, madrasah dapat mengukur dampak kinerjanya terhadap pembelajaran peserta didik. Madrasah juga dapat memeriksa hasil dan tindak lanjutnya terhadap perbaikan layanan pembelajaran yang diberikan dalam memenuhi kebutuhan pembelajaran peserta didik.

5. Bukti Evaluasi Diri Madrasah

- a. Bukti fisik yang menggambarkan tingkat pencapaian harus sesuai dengan aspek atau standar yang dinilai. Untuk itu perlu dimanfaatkan berbagai sumber informasi yang dapat dijadikan sebagai bukti fisik misalnya kajian catatan, hasil observasi, dan hasil wawancara/konsultasi dengan pemangku kepentingan seperti komite madrasah, orang tua, guru-guru, siswa, dan unsur lain yang terkait.
- b. Perlu diingat bahwa informasi kualitatif yang menggambarkan kenyataan dapat berasal dari informasi kuantitatif. Sebagai contoh, Rencana Pelaksanaan Pengajaran (RPP) tidak sekedar merupakan catatan mengenai bagaimana pengajaran dilaksanakan. Keberadaan dokumen kurikulum bukan satu-satunya bukti bahwa kurikulum telah dilaksanakan.
- c. Berbagai jenis bukti fisik dapat digunakan madrasah sebagai bukti tingkat pencapaian tertentu. Selain itu, madrasah perlu juga menunjukkan sumber bukti fisik lainnya yang sesuai.

6. Konsep Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

Evaluasi Diri Madrasah (EDM) adalah proses evaluasi diri madrasah yang bersifat internal yang melibatkan pemangku kepentingan madrasah itu untuk melihat kinerja madrasah berdasarkan SPM dan SNP yang hasilnya dipakai sebagai dasar penyusunan RKM sekaligus sebagai input bagi perencanaan pendidikan tingkat kabupaten/kota dan. EDM merupakan bagian dari pemetaan mutu madrasah. Peta mutu ini memberikan data awal pencapaian standard (SPM/SNP).

Tujuan pelaksanaan EDM adalah untuk (1) menilai kinerja madrasah berdasarkan SPM, SNP, (2) mengetahui tahapan pengembangan dalam Evaluasi diri Madrasah pencapaian SPM dan SNP sebagai dasar peningkatan mutu pendidik , dan (3) dijadikan dasar menyusun Rencana Pengembangan Madrasah sesuai kebutuhan menuju ketercapaian SPM dan SNP.³⁷

7. Prinsip Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

Pelaksanaan EDM di setiap madrasah atau madrasah diharapkan menjadi kegiatan rutin di madrasah yang dilakukan secara terus menerus setiap tahun, untuk mengetahui ketercapaian tahapan pengembangan yang diharapkan. Kegiatan ini sebaiknya dilaksanakan mengacu pada beberapa prinsip, sebagai berikut:

- a. Berbasis tujuan; Kegiatan EDM dilaksanakan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, karena hasilnya sangat penting untuk menentukan tujuan rencana pengembangan madrasah yang lebih spesifik dan akurat.
- b. Beracuan kriteria Kegiatan EDM dilaksanakan mengacu pada kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan SNP dan SPM yang dikembangkan oleh satuan pendidikan maupun oleh pemerintah dan instansi terkait lainnya.
- c. Berasas manfaat Kegiatan EDM dilaksanakan untuk mendapatkan manfaat yang sebesar-besarnya untuk meningkatkan mutu

³⁷ Depdiknas, *Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan dan Penjamin Mutu Pendidikan*; Jakarta, 2015, hal.7

pendidikan, salah satunya harus mampu menghasilkan rekomendasi untuk penyusunan dan perbaikan RKS.

- d. Objektif Kegiatan EDM dilaksanakan secara jujur dan apa adanya, karena hasilnya digunakan untuk mengetahui, memahami, dan menyadai dengan baik kondisi nyata madrasah baik mutu maupun kondisi lainnya. Hasil EDM tersebut merupakan informasi dan fakta yang sangat penting untuk penyusunan rencana pengembangan madrasah, dan dijadikan bahan masukan Evaluasi diri Madrasah pemangku kepentingan EDM yang dilakukan sesuai dengan konsep dan prinsip yang benar akan memiliki manfaat bagi madrasah dan pemangku kepentingan lainnya, di antaranya:

- a. Bagi madrasah

EDM dilaksanakan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan untuk merencanakan pengembangan dan peningkatan mutu di masa yang akan datang :

- Memiliki data dasar yang akurat sebagai dasar untuk pengembangan dan peningkatan mutu di masa mendatang.
- Mengidentifikasi kekuatan dan peluang peningkatan mutu pendidikan, ketepatan inisiatif peningkatan mutu, kesesuaian program dengan hasilnya.
- Memberikan laporan formal kepada pemangku kepentingan sebagai bentuk akuntabilitas madrasah.

- b. Bagi Pemerintah Pusat/Provinsi/Kabupaten/Kota, di antaranya: menyediakan data dan informasi yang penting untuk perencanaan,

pembuatan keputusan, dan perencanaan anggaran pendidikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan nasional.

- Mengidentifikasi bidang prioritas untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan
- Mengidentifikasi jenis dukungan yang dibutuhkan terhadap madrasah
- Mengidentifikasi pelatihan serta kebutuhan program pengembangan lainnya; • mengidentifikasi keberhasilan madrasah berdasarkan berbagai indikator pencapaian sesuai dengan Standar Pelayanan Minimal dan Standar Nasional Pendidikan. Evaluasi diri Madrasah³⁸

8. Prinsip Penjaminan Mutu tenaga pendidik Berbasis EDM

Penjaminan mutu di madrasah merupakan kegiatan sistemik dan terpadu oleh madrasah untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Secara filosofis tanggung jawab penjaminan mutu merupakan tanggungjawab bersama antara madrasah, masyarakat, pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Secara operasional, tugas dan tanggung jawab penjaminan mutu merupakan tugas dari masing-masing madrasah. Setiap madrasah memiliki kewajiban untuk melakukan penjaminan mutu secara internal.

Kawajiban ini dilakukan untuk memenuhi atau melampaui SPM dan SNP yang telah ditetapkan. Tujuan utama penjaminan mutu di

³⁸ Pusat pengembangan tenaga kependidikan dan penjamin mutu pendidikan. Jakarta :Depdiknas 2015 , h.5

madrasah adalah untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Sementara tujuan lain penjaminan mutu di madrasah adalah untuk membangun budaya mutu, mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan proporsional dalam penjaminan mutu, adanya acuan mutu dalam penjaminan mutu, dan adanya peta mutu dan sistem informasi mutu di madrasah. Penjaminan mutu di madrasah dilakukan atas dasar prinsip keberlanjutan, terencana dan sistematis, menghormati otonomi madrasah, dan terbuka.

Untuk memenuhi prinsip-prinsip tersebut, penjaminan mutu di madrasah dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan atau berbasis data dan rekomendasi hasil EDM. Esensi penjaminan mutu berbasis EDM adalah adanya penekanan pada proses dan evaluasi diri yang terintegrasi dengan keberlangsungan proses pembelajaran di madrasah.

9. Pengembangan Budaya Mutu tenaga pendidik melalui EDM

Peningkatan mutu tenaga pendidik di madrasah sangat penting untuk menciptakan generasi unggul yang mendukung peningkatan daya saing masyarakat menuju bangsa Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur. Oleh karena itu diperlukan satuan pendidikan yang memiliki mutu layanan pendidikan yang unggul, berstandar, dan berbudaya mutu serta menjamin lulusan yang berkualitas.

Evaluasi diri tenaga pendidik sebagai bentuk Budaya mutu madrasah, secara umum dapat diartikan sebagai kondisi dinamis yang berhubungan dengan proses dan hasil belajar yang memenuhi atau

melebihi standar, sehingga berdampak kepuasan pelanggannya, khususnya siswa dan orang tua. Dengan kata lain madrasah yang bermutu adalah madrasah yang sesuai kriteria standar, seperti yang tercantum dalam SPM dan SNP, sehingga dapat memuaskan pelanggannya, baik pelanggan internal maupun eksternal. Sedangkan, budaya dapat diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, suatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah.

Dengan demikian budaya mutu MIN Kumai Hilir dapat diartikan sebagai madrasah yang memiliki adat istiadat atau kebiasaan memenuhi atau melebihi standar tenaga pendidik di dalam pelaksanaan proses dan hasil belajar. Karena budaya mutu tidak lahir tiba-tiba tapi harus melalui proses pengembangan yang sistematis dan terarah.³⁹

Salah satu proses budaya mutu yaitu melalui pemanfaatan hasil EDM dalam rencana pengembangan madrasah atau rencana kerja madrasah. Proses pengembangan budaya mutu di madrasah ini paling tidak dilakukan melalui tiga tahapan pokok, yaitu tahap konsolidasi, tahap implementasi, dan tahap penguatan. Dalam tahap konsolidasi madrasah melakukan pengembangan program kerja dan pengembangan unit atau dokumen mutu. Sementara dalam tahap implementasi madrasah melakukan proses pemenuhan mutu dan pendampingan pemenuhan mutu. Hal ini akan lebih baik lagi jika dilakukan evaluasi internal maupun eksternal.

³⁹Depdiknas; *Pusat pengembangan tenaga kependidikan dan penjamin mutu pendidikan*, Jakarta, 2015 h.6

Sedangkan, tahap penguatan merupakan peningkatan standar mutu, pemenuhan mutu, pendampingan pemenuhan mutu dan evaluasi eksternal. Ketiga tahapan tersebut dapat dirancang dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan kondisi nyata madrasah. Untuk mendukung proses dan langkah-langkah dalam mengembangkan budaya mutu madrasah, kepala madrasah dituntut untuk terus mengadakan perbaikan mutu pendidikan secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

10 Peran Kepala dalam Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

Kepala Madrasah merupakan salah satu unsur penjaminan mutu pendidikan. Dalam pelaksanaan tugasnya, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan antara lain: (a) merencanakan program, (b) melaksanakan rencana kerja, (c) melaksanakan pengawasan dan evaluasi, (d) menjalankan kepemimpinan madrasah, dan (e) menerapkan sistem informasi madrasah.⁴⁰

Kepala Madrasah diharapkan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajer dan leader. Sebagai pemimpin pendidikan di madrasah, kepala madrasah memiliki tanggung jawab sepenuhnya untuk mengembangkan seluruh sumber daya madrasah. Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah tergantung kepada kemampuan bekerjasama dengan seluruh warga madrasah, serta kemampuannya

⁴⁰ Kemendiknas, *buku kerja kepala madrasah*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2011, h.2

mengendalikan pengelolaan madrasah untuk menciptakan proses belajar mengajar yang baik ⁴¹.

Sistem Penjaminan mutu pendidikan merupakan standar mutu pendidikan yang harus diwujudkan oleh semua warga madrasah agar proses belajar mengajar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Madrasah/Madrasah, Pasal 12 ayat (4) menyatakan bahwa penilaian kinerja kepala madrasah meliputi:

1. Usaha pengembangan madrasah/madrasah yang dilakukan selama menjabat kepala madrasah.
2. Peningkatan kualitas madrasah/madrasah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama di bawah kepemimpinan yang bersangkutan
3. Usaha pengembangan profesionalisme sebagai kepala madrasah/madrasah.

Penilaian kinerja kepala madrasah dilaksanakan berdasarkan tupoksinya. Oleh sebab itu, tupoksi kepala madrasah mengacu pada tiga (3) butir di atas. Tupoksi kepala madrasah juga harus mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan madrasah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan madrasah, (5) sistem informasi madrasah, ⁴²

11 Peran Kepala Madrasah sebagai Manajer

Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Peran kepala madrasah sebagai manajer dan sebagai pelaksana program madrasah

⁴¹ Ibid. h. 5

⁴² Kemendiknas, *buku kerja kepala madrasah*, Jakarta, 2011, h.7

karena berhubungan langsung dengan pengambilan keputusan. Paling tidak seorang manajer harus memiliki tiga macam ketrampilan:

1. Keterampilan konseptual, keterampilan konsep merupakan keterampilan memahami dan mengelola organisasi,
2. Keterampilan Manusiawi. Keterampilan manusia adalah keterampilan melakukan kerja sama, memotivasi, dan membangkitkan etos kerja para pegawai.
3. Keterampilan teknis, keterampilan teknis adalah keterampilan mengoperasikan alat-alat, metode, dan fasilitas lainnya yang tradisional maupun modern. Kepala madrasah sebagai perencana memiliki fungsi dan peran mengidentifikasi dan merumuskan hasil kerja yang ingin dicapai oleh madrasah dan mengidentifikasi serta merumuskan cara atau metode untuk mencapai hasil yang diharapkan. mutu pendidikan, sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional.

Selain itu kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya mereka harus bisa menyusun dan melakukan :

1. Penyusunan program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan termasuk guru induksi
2. Penyusunan Program pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan:
 - a. disusun dengan memperhatikan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- b. Dikembangkan sesuai dengan kondisi madrasah, termasuk pembagian tugas, mengatasi kekurangan tenaga, menentukan sistem penghargaan, pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan serta menerapkannya secara profesional, adil, dan terbuka
- c. Pengangkatan pendidik dan tenaga kependidikan tambahan dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh penyelenggara madrasah.
- d. Madrasah perlu mendukung upaya:
 - 1) Promosi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesionalisme.
 - 2) Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, kebutuhan kurikulum dan madrasah/madrasah;
 - 3) Penempatan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kebutuhan baik jumlah maupun kualifikasinya dengan menetapkan prioritas;
 - 4) Mutasi tenaga kependidikan dari satu posisi ke posisi lain didasarkan pada analisis jabatan dengan diikuti orientasi tugas oleh pimpinan tertinggi madrasah yang dilakukan setelah empat tahun, tetapi bisa diperpanjang berdasarkan alasan yang dapat dipertanggungjawab tenaga kependidikan tambahan tidak ada mutasi⁴³

⁴³ Kemendiknas: *Buku kerja kepala madrasah* ,Jakarta, 2011, h.21

Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan kepada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan memperdayakan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesimbangan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Hal ini akan dapat dipenuhi melalui jalan EDM evaluasi diri Madrasah .

Menurut E. Mulyasa bahwa pendidikan yang bermutu tidak hanya dilihat dari kualitas lulusannya, tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (tenaga kependidikan) serta pelanggan eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan).⁴⁴

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan berupa pelayanan kepada pelanggan, dalam bidang pendidikan, pelayanan pendidikan, berarti semua perangkat madrasah dari kepala madrasah, guru dan karyawan dan tenaga kebersihan dan melakukan berbagai bidang melalui kegiatan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) kepala madrasah dapat mengetahui bidang bidang yang perlu secara prioritas segera di penuhi agar dalam pelaksanaan pendidikan dapat berlangsung secara baik dan menghasilkan out put yang baik pula yaitu, Tenaga pendidik , standar proses kurikulum, kesiswaan sarana prasarana dan standar pendidik

⁴⁴ E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional Dalam Konteks menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT Remaja rosd karya, 2007, h. 226

dan yang lainnya, dengan begitu peran kepala madrasah sebagai manajer madrasah harus selalu memberikan pengawasan kepada guru dengan melihat langsung kegiatan proses belajar mengajar di kelas, serta mengadakan diskusi tentang metode-metode yang diajarkan memberikan arahan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik . dan standar yang lain.

G. Hasil Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penjaminan mutu internal, Evaluasi Diri Madrasah , yang pernah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Soenarto, Badrun Kartowagiran, Amat Jaedun

Penelitian ini berjudul: Model Penjaminan Mutu Sekolah. bagaimanakah model penjaminan mutu di SMA dan SMK Eks RSBI. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana mekanisme atau prosedur panduan dengan instrumen evaluasi Diri ,Bagaimana peran stake holder, dalam Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan model evaluasi penjaminan mutu sekolah yang valid dan implementatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan wawancara yang terdiri dari: (1) model dan prosedur penjaminan mutu (2) penjaminan mutu sekolah, dan (3) panduan dalam melakukan evaluasi penjaminan mutu sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme atau prosedur prosedur, panduan, dan instrumen evaluasi penjaminan mutu sekolah yang telah dikembangkan valid, praktis, dan mudah dipahami oleh para

pelaksana penjaminan mutu di sekolah penjaminan mutu yang dilakukan di sekolah sasaran, telah mencakup komponen input, proses, output, dan komponen outcomes

Penjaminan mutu telah dilakukan dengan baik, terencana, dan terukur. Namun demikian, intensitasnya telah terjadi penurunan setelah sekolah yang bersangkutan tidak lagi menyandang status sebagai RSBI, (4) dalam penjaminan mutu input peserta didik, sekolah tidak sepenuhnya mengacu pada standar mutu input untuk sekolah-sekolah unggul, tetapi harus mengacu pada kebijakan Dinas Pendidikan, (5) peran stakeholders eksternal (seperti: LPMP, P4-TK, dan Dinas Pendidikan) Kata kunci: Evaluasi Penjaminan Mutu Sekolah⁴⁵

2. Cahya Mulyana ; Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan .

Judul tesis Penjaminan Mutu Internal . Penelitian ini menganalisis Bagaimana pelaksanaan SPMI di Perguruan Tinggi Kesehatan. Rumusan masalah terediri atas : bagaimanakah kebijakan SPMI di perguruan tinnggi Kesehatan?, Bagaimanakah mekanisme pelaksanaan SPMI di Perguruan Tinggi Kesehatan? dan Bagaimanakah Pengembangan SPMI di Perguruan Tinggi Kesehatan?

Metode penelitian yang digunakan yaitu eksploratif dengan pendekatan kualitatif melalui studi kasus. Hasil penelitian menunjukan Kendala atau masalah yang dihadapi yaitu kurang optimalnya sosialisasi yang dilakukan, kurangnya komitmen dalam pelaksanaan penjaminan

⁴⁵<https://lppm.uny.ac.id/sites/lppm.uny.ac.id/files/ABSTRAK%20P,penjaaminan%20mutu%20sekolah.pdf>, di akses rabu, 26 februari, 2017,pukul 21.25

mutu serta kurangnya intensitas komunikasi yang dilakukan antara bawahan dengan atasan. Dalam model ini kebijakan mutu dijadikan landasan dalam pelaksanaan SPMI, melalui tahap penetapan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan standar yang dimasukkan ke dalam siklus PDCA. . Indikator keberhasilan dari model ini yaitu terciptanya budaya mutu di institusi perguruan tinggi kesehatan, ditandai dengan adanya komitmen, perubahan paradigma dan sikap mental serta pengorganisasian penjaminan mutu perguruan tinggi kesehatan yang baik. Kata kunci: Penjaminan mutu internal⁴⁶

3. Dodi Ardi Kurniadi, NIM 08110241019 :

Pelaksanaan program evaluasi Diri Sekolah Di SMP Negeri Tempel , Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: pelaksanaan program Evaluasi Diri Sekolah; pada SMP Negeri 2 Tempel dengan

Rumusan masalah Bagaimna pelaksanaan EDS Di SMP Negeri 2 Tempel Apakah Kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan EDS SMP 22 dengan menggunakan metode observasi dokum,entaasi dan wawancara di aanalisisi dengan pendekaatan kualitatif

Hasil penelitian 1) program Evaluasi Diri Sekolah (EDS) di SMP Negeri 2 Tempel telah dilaksanakan dengan baik. Pelaksanaan EDS di SMP Negeri Tempel telah dilaksanakan dengan baik, Masih banyak kendala dalam Pelaksanaan EDS di SMP Negeri 2 Tempel⁴⁷

⁴⁶ https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-nstant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=abstrak+penjaminan+mutu&* diakses, 1 26 february 2017 pukul 22 30 wib

⁴⁷ <http://dokumen.tips/documents/evaluasi-diri-sekolah-eds.html> di akses hari sabtu pukul; 19.54 wib

4. Ni Putu Ayu Rastiti: 1290261002

Penelitian dengan Judul Tesis : Praktik Pengisian Instrumen EDS Online di SDN No 3 , penelitian tentang praktik pengisian instrumen evaluasi diri sekolah (EDS) online di SDN No 3 Banjarangkan,

Rumusan penelitian ini adalah 1. Bagaimana Praktik Pengisian EDS On line di SDN 3 Klungkung, 2. Apa kendala pengisian EDS OnLine di SDN 3 Klungkung Kabupaten Klungkung.

Temuan penelitian Pengisian EDS on line di SDN 3 Klungkung dilaksanakan dengan baik 2.Kurangnya Sarana pendukung pengisian EDS on line di SDN 3 Klungkung. hasil baik namun masih banyak kendala ketersediaan sarana pendukungnya sedangkan rencana penelitian ini berfokus Pada manajemen kepala madrasah dalam melaksanakan EDM secara offline pada standar pendidik⁴⁸

5. Nuchron Nurdjito

Penelitian ke 3 berjudul Evaluasi Diri Dalam Pengembangan Sekolah menyongsong K13 di DI SMK DIY. Penelitian ini bertujuan mengembangkan model Evaluasi Diri Sekolah (EDS), yang terdiri dari: (1) mengembangkan model, prosedur, dan instrumen yang digunakan untuk evaluasi diri sekolah.

Rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana pelaksanaa EDS Dalam menyongsong K 13 di SMK DIY , Bagaimana pengembangan

⁴⁸https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-nstant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Praktik+Pengisian+Instrumen+EDS+Online+di+SDN+No+3&* di akses tgl 3 des 2016 pukul 21 00 wib

EDS Dalam Menyongsong K 13 di SMK DIY penelitian Nuchron ini berfokus pada pengembangan EDS.

Hasil penelitian menunjukkan masih banyak ditemukan kendala konsep, instrumen dan kurangnya sosialisasi EDS yang memiliki perbedaan dengan fokus penelitian ini adalah pelaksanaan manajemen mutu EDS pada standar pendidikan. Kata Kunci: pengembangan Evaluasi Diri⁴⁹

Tabel 2
Hasil Penelitian Relevan⁵⁰

No	Nama	Judul penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	<i>Soenarto, Badrun karto wagiran, Amat Jaidun</i>	Model Penjaminan Mutu Sekolah	1. bagaimanakah model penjaminan mutu di SMA dan SMK Eks RSBI 2. Bagaimana mekanisme atau prosedur	1. mekanisme atau prosedur, panduan, dan instrumen evaluasi penjaminan mutu sekolah yang telah dikembangkan valid, praktis, dan mudah dipahami oleh para pelaksana penjaminan mutu di sekolah 2. penjaminan mutu yang dilakukan di sekolah sasaran, telah

⁴⁹https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-nstant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Evaluasi+Diri+Dalam+Pengembangan+Sekolah+menyongsong+K13+di+DIY+SMK+DIY&* di akses tgl 3 des 2016 pukul 23.05 wib

⁵⁰[https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-nstant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Kendala+Pelaksanaan+Evaluasi+Diri+Sekolah+\(EDS\)&*](https://www.google.co.id/webhp?sourceid=chrome-nstant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Kendala+Pelaksanaan+Evaluasi+Diri+Sekolah+(EDS)&*) di akses tgl 23 des 2016 pukul 14 00 wib

No	Nama	Judul penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
			<p>panduan dengan instrumen evaluasi Diri</p> <p>3. Bagaimana peran stake holder dalam penjaminan mutu di sma / smk eks RSBI</p>	<p>mencakup komponen input, proses, output, dan komponen outcomes</p> <p>3. pada sekolah-sekolah eks RSBI (SMA dan SMK Eks RSBI), penjaminan mutu telah dilakukan dengan baik, tetapi masih kurang maksimalnya peran stake holder</p>
2	Cahya Mulyana : Pasca sarjana Administrasi Pendidikan UGM	Penjaminan Mutu Internal	<p>1. penjaminan</p> <p>1. bagaimana perencanaan mutu sekolah</p> <p>2. Bagaimanakah mekanisme pelaksanaan SPMI di Perguruan Tinggi Kesehatan?</p> <p>3. Bagaimanakah Pengembangan</p>	<p>1. Terciptanya budaya</p> <p>2. mutu di institusi perguruan tinggi Kesehatan</p> <p>3. Melalui tahap penetapan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan standar yang dimasukkan ke dalam siklus PDCA.</p> <p>4. perubahan paradigma dan sikap mental serta pengorganisasian penjaminan mutu</p>

No	Nama	Judul penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
			SPMI di Perguruan Tinggi Kesehatan	perguruan tinggi kesehatan yang baik.
3	Dodi Ardi Kurniadi, 1260261005	Pelaksanaan program evaluasi Diri Madrasah Di SMP Negeri Tempel	1. Bagaimana pelaksanaan EDS Di SMP Negeri 2 Tempel 2. Apakah Kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan EDS di SMP 22	1. Pelaksanaan EDS di SMP Negeri Tempel telah dilaksanakan dengan baik. 2. Masih banyak kendala dalam Pelaksanaan EDS di SMP Negeri 2 Tempel
4	Ni Putu Ayu Rastiti: 1290261002	Praktik Pengisian Instrumen EDS Online di SDN Klungkung	1. Bagaimana Praktik Pengisian EDS On line di SDN 3 Klungkung 2. Apa kendala pengisian EDS OnLine di SDN	1. Pengisian EDS on line di SDN 3 Klungkung dilaksanakan dengan baik 2. Kurangnya Sarana pendukung pengisian EDS on line di SDN 3

No	Nama	Judul penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
			3 Klungkung	Klungkung
5	Nuchron Nurdjito 08110241019	Evaluasi Diri Dalam Pengembangan Madrasah menyongso ng K13 di DI SMK DIY	1. Bagaimana pelaksanaa EDS Dalam menyongsong K 13 di SMK DIY 2. Bagaimana pengembangan EDS Dalam Menyongsong K 13di SMK DIY	1.Pelaksanaan EDS dalam menyongsong K 13 di SMK DIY telah dilaksanakan dengan baik 2.Pengembangan Model Program dan instrumen EDS dalam K 13 di SMK DIY belum tersosialisasikan dengan baik

Berdasarkan absrak yang telah dikemukakankn di atas ada beberapa Perbedaan dengan penelitian pada tesis ini bahwa abstrak penelitian relevan di atas menunjukan bahwa penjaminan mutu yang dilakukantidak terfokus hanya pada tenaga pendidik saja tetapi pada Standar Nasioal Pendidikan secara keseluruhan, sedangkan penelitian ini hanya terfokus pada penjaminan mutu tenaga pendidik . focus lain dari penelitan ini yaitu penjaminan mutu melalui eds on line, pengembangan hasil eds dan pada kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan EDS. Adapun persamaanya yaitu sama sama bertujuan meningkatkan penjaminain mutu sekolah/ madrasah

Fokus dari penelitian ini yaitu pada Penjaminan Mutu tenaga Pendidik, kendala yang di hadapi dan solusi yang di ambil dalam mengatasi kendala dalam pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik pada MIN Kumai Hilir kabupaten kotawaringin Barat Kalimantan Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.

1. Tempat penelitian adalah Madrasah Ibtidiyah Negeri Kumai yang beralamat di Jalan H. Muhammad Taher Kumai , Kotawaringin Barat.
2. Alokasi waktu yang diperlukan untuk penelitian sekitar 6 (enam) bulan, dibagi menjadi beberapa tahapan, yaitu: Tahap penyusunan proposal tesis diperkirakan memerlukan waktu 1 (satu) bulan, pengajuan dan persetujuan proposal serta konsultasi proposal sekaligus seminar Proposal diperkirakan membutuhkan waktu selama 2 (dua) bulan. Setelah proposal tesis diseminarkan dan telah dikeluarkannya surat izin penelitian maka peneliti akan melaksanakan penggalan, pengumpulan dan pengolahan data serta menganalisis data yang diperkirakan berjalan selama 2 (dua) bulan.

Selama dua bulan peneliti melakukan penyusunan laporan hasil penelitian serta mengkonsultasikannya kepada dosen pembimbing. Tahap akhir dari penelitian ini adalah dilaksanakannya sidang tesis yang akan berlangsung sekitar bulan november ,Desember 2016 sebagaimana table berikut:

Tabel 3
Kegiatan dan Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN PENELITIAN	BULAN					
		1	2	3	4	5	6
1	Pengajuan proposal	X					
2	Konsultasi proposal	X	X				
3	Seminar proposal			X			
4	Permohonan surat ijin penelitian			X			
5	Pengumpulan dan penggalian data			X	X		
6	Pengolahan dan analisa data				X		
7	Penyusun laporan penelitian				X	X	
8	Konsultasi hasil laporan penelitian					X	X
9	Sidang tesis						X

B. Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MIN Kumai Hilir Kabupaten Kotawaringin Barat yang mana MIN Kumai Hilir telah banyak menorehkan banyak prestasi di tingkat kabupaten , propinsi sampai tingkat nasional , MIN Kumai Hilir memiliki jumlah peserta didik cukup besar di kecamatan Kumai sebanyak 306 siswa dengan jumlah tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 23 orang yang sebagian besar telah tersertifikasi.⁵¹

MIN Kumai terletak di tengah kota Kecamatan Kumai yang terdiri dari masyarakat homogen, yaitu dari beberapa suku baik melayu, banjar, bugis, madura, jawa dan suku lain. Ketertarikan masyarakat untuk menitipkan anaknya sekolah di madrasah ibtidaiyah karena madrasah

⁵¹ Dokumen Data Emis MIN Kumai Hilir , Kumai 23 maret 2016

bercirikan agama Islam, disamping MIN kumai hilir merupakan salah satu sekolah yang mendapatkan perhatian positif dari masyarakat dan kementerian Agama karena prestasi dan keunggulan yang dimilikinya selama ini.

Peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan MIN Kumai Hilir dilakukan dengan Evaluasi diri tenaga Pendidik guna mengetahui kekurangan dan kelemahannya, selanjutnya dijadikan acuan dalam menyusun Rencana Kerja Madrasah bidang tenaga pendidik , mengadakan proses pembelajaran yang berkualitas, perbaikan sistem perencanaan berbasis kebutuhan, pemenuhan standar pendidikan secara bertahap peningkatan profesionalitas tenaga pendidik .

Penelitian ini, menggambarkan rangkaian pelaksanaan penjaminan Mutu Evaluasi Diri Tenaga pendidik dan dijadikan acuan dalam menyusun rencana kerja dalam rangka pemenuhan 8 standar pendidikan khususnya tenaga pendidik dan tindak lanjutnya, oleh karenanya perlu dikaji secara mendalam kemudian mendeskripsikannya dalam penelitian yang akan dilaksanakan.

C. Metode dan Prosedur Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berpegang kepada paradigma naturalistik atau fenomenologi yang didasarkan atas karena senantiasa dilakukan dalam *setting* alamiah terhadap suatu fenomena ⁵²

Paradigma penelitian kualitatif adalah pendekatan sistematis dan subjektif dalam menjelaskan pengalaman hidup berdasarkan kenyataan

⁵² Herdiansyah; *Metodologi penelitian kualitatif*, Jakarta, salemba Humania, 2009 : h. 35.

lapangan (empiris). Penelitian kualitatif lebih berorientasi kepada upaya untuk memahami fenomena secara menyeluruh (*holistic*) dan menyediakan data secara deskriptif sistematis dan berdasarkan konteks .

Alasan ini sangat sesuai dengan penelitian manajemen mutu EDS pada MIN kumai dimana tujuan penelitian adalah untuk mengkaji makna dan memahami yang tersembunyi dibalik manajemen pelaksanaan EDM tersebut. Penelitian tentang pelaksanaan manajemen Mutu EDM di MIN Kumai Hilir , merupakan penelitian penelitian kualitatif.

Proses pengumpulan data dengan menggunakan metode kualitatif tidak bersifat baku tetapi terus dikembangkan di lapangan. Data yang dikumpulkan lebih mengarah kepada data tekstual berupa kata-kata. Data tidak akan memiliki makna jika disajikan semata-mata hanya sebagai data, tetapi harus diinterpretasikan, diuraikan segala sesuatu yang ada dibalik data. Fenomena manajemen mutu Evaluasi Diri pada MIN Kumai ini diteliti dan dikaji berdasarkan kesesuaian antara pelaksanaan EDM terhadap tenaga pendidik sesuai dengan prinsip pelaksanaannya .

Penelitian kualitatif ini menunjukkan pada prosedur riset yang menghasilkan data kualitatif, yang dapat berupa ungkapan, catatan atau tingkah laku dan mengarah pada keadaan-keadaan dan individu-individu secara holistik. Pokok kajiannya adalah “sebuah organisasi atau individu yang tidak akan direduksi kepada variabel yang telah ditata hipotesis yang

telah direncanakan sebelumnya, akan tetapi dilihat sebagai bagian dari sesuatu yang utuh”.⁵³

Melalui pendekatan kualitatif diharapkan terangkat gambaran mengenai aktualitas, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian tanpa tercemar oleh pengukuran formal. Teknik penelitian ini melalui pengungkapan cerita, pengumpulan data yang dilapangan tentang peristiwa-peristiwa nyata dengan cara-cara alamiah. Keterlibatan peneliti diperlukan, namun tanpa intervensi pada variabel proses yang sedang berlangsung.

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif tidak hanya dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian dilapangan”⁵⁴. Oleh karena itu peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul atau dari data dibiarkan terbuka untuk interpretasi. data dan dihimpun dengan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam (interview), serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan.

Berdasarkan penguraian di atas penggunaan data kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif dengan lebih menekankan pada fenomena Penjaminan Mutu melalui evaluasi tenaga pendidik pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir. Penelitian ini berusaha mengemukakan data-data yang diperlukan yang bersinggungan langsung ataupun tidak langsung dengan masalah yang diteliti, dengan terus menggali data sesuai dengan kesempatan dan informasi yang diperlukan.

⁵³.Robert Bogdan dan Stevan J. Taylor, *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian*, terj A. KhozinEfendi, Surabaya: Usaha Nasional, 1996, hl.30

⁵⁴. *Ibid.*,hal.3

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Data pokok yang digali pada penelitian ini meliputi:

- 1) Bagaimana perencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir.
- 2) Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir
- 3) Bagaimana evaluasi dan tindak lanjut pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Sumber Data Primer, dimana peneliti memperoleh data secara langsung dari kepala madrasah, di MIN Kumai hilir.
- b. Sumber Data Sekunder adalah “wakil kepala bagian kurikulum, wakil kepala bagian kesiswaan dan kepala tata usaha Guu madrasah dan pengawas madrasah , catatan tentang adanya suatu peristiwa, data yang diperoleh dari data yang ada hubungan dengan masalah yang akan diteliti sebagai sumber data pelengkap, seperti: buku-buku, majalah-majalah, dokumen-dokumen, foto foto , notulen dan sebagainya.

E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang objektif dari sumbernya, yakni tentang manajemen mutu Evaluasi Diri Madrasah (EDM) terhadap tenaga pendidik, keadaan dan lingkungan objek penelitian. Maka Subjek-subjek

yang terlibat dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala bagian kesiswaan, wakil kepala bagian kurikulum , kepala tata usaha dan dokumen dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian . Hal tersebut diamati secara langsung, diwawancarai, dibaca serta ditelaah hasil pikirannya baik dalam bentuk lisan maupun tulisan.melalui:

1. Observasi

Metode Observasi adalah “metode yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan dengan sistemik terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.⁵⁵

Data yang diperoleh melalui observasi ini adalah data data yang berkaitan dengan:

- a. Bagaimana perencanaan penjaminan mutu Tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir.
- b. Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir.
- c. Bagaimana evaluasi dan tindak lanjut pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir

2. Interview (Wawancara)

Metode ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara dan tanya jawab langsung kepada kepala madrasah , wakil kepala bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan dan tata usaha. Pengawas Melalui wawancara ini akan digali data tentang:

⁵⁵.Sutrisno Hadi, *Metode Research II*, Yogyakarta: Andi Offsek, 2000 hal.136

- 1) Bagaimana perencanaan penjaminan mutu Tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir.
 - b.. Bagaimana pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir.
 - c. Bagaimana evaluasi dan tindak lanjut pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir
2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah “setiap bahan tertulis atau film yang tidak dipersiapkan, karena adanya permintaan penyidik”.⁵⁶ Menurut Suharsimi Arikunto bahwa Dokumentasi asal katanya adalah dokumen yang artinya barang-barang tertulis oleh karena itu, dalam pelaksanaannya peneliti harus meneliti benda-benda tertulis, dokumen-dokumen peraturan, visi misi, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.yang berkaitan erat dengan pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir ,

Rencana kerja yang disusun berdasarkan hasil evaluasi diri madrasah , Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang data letak geografis, sejarah berdiri, Adapun keadaan jumlah guru, karyawan dan keadaan jumlah siswa, sarana dan prasarana serta fasilitas madrasah akan ditanyakan melalui bagian tata usaha Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai.

⁵⁶.Lexy J. Moeloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandungremaja Rosda Kaarya, 2004, h.161

F. Prosedur Analisis Data

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.⁵⁷

Data-data dari hasil penelitian yang diperoleh , kemudian data dianalisa agar mempunyai makna,. Yang dimaksud dengan metode analisa data adalah “proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan hasil dari penelitian”⁵⁸. Analisa data berguna untuk mereduksi kumpulan data menjadi perwujudan yang dapat dipahami melalui pendiskripsian secara logis dan sistematis, sehingga fokus studi dapat ditelaah, diuji dan dijawab secara cermat dan teliti.

Analisa data hasil penelitian ini digunakan metode *deskriptif kualitatif*. Deskriptif kualitatif adalah “setelah data terkumpul, lalu disusun dan diklasifikasikan, selanjutnya dianalisa dan diinterpretasikan dengan kata-kata sedemikian rupa untuk menggambarkan obyek penelitian saat penelitian dilakukan, sehingga dapat menggambarkan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan”.⁵⁹

⁵⁷.Saryono, S.Kp. M.Kes., *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam bidang kesehatan*, jakarta, Nuha Medika, 2010, h.11

⁵⁸. Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandungremaja Rosda Kaarya, 2004 , h.103

⁵⁹. Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* ,Bandung: Tarsito, 1980 h.139

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dimaksud untuk memperoleh tingkat kepercayaan yang berkaitan dengan seberapa jauh kebenaran hasil penelitian, mengungkapkan dan memperjelas data dengan fakta-fakta aktual di lapangan. Keabsahan data dilakukan sejak pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menjaga kredibility, transferability dan dependability serta confirmability.⁶⁰

1. *Kredibility*

Kredibility atau derajat kepercayaan dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran hasil penelitian dapat mengungkapkan realitas yang sesungguhnya. Pencapaian kredibilitas data pada penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan ketekunan pengamatan dan triangulasi. Sugiyono mengemukakan bahwa meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara sistematis. Kegiatan ketekunan pengamatan ini peneliti lakukan dilapangan selama waktu penelitain di MIN Kumai Hilir .

Peneliti berada pada latar penelitian pada kurun waktu yang dianggap cukup hingga meningkatkan derajat kepercayaan data yang dikumpulkan. Terdapat beberapa alasan dilakukannya teknik ini, yaitu untuk membangun kepercayaan subjek dan kepercayaan peneliti sendiri,

⁶⁰. Tohirin, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan dan Bimbingan Konesling*, Jakarta:Rajawali Press, 2012, h. 3

menghindari distorsi (kesalahan) dan bias, serta mempelajari lebih dalam tentang latar dan subjek penelitian⁶¹

Penelitian ini juga menggunakan teknik Triangulasi untuk memeriksa keabsahan data sebagai pembanding terhadap data yang telah dimiliki, artinya teknik untuk mengecek data yang telah dimiliki, dengan memanfaatkan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dibandingkan dengan data hasil wawancara dengan kepala madrasah, pengawas, Wakil kepala Madrasah, Tata Usaha dan Guru-guru dengan isi dokumen .

2. *Transferability* (Keteralihan)

Kriteria Transferabilitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian kualitatif dapat digeneralisasikan atau ditransfer kepada konteks atau setting yang lain. peneliti kualitatif dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan suatu pekerjaan mendeskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang menjadi sentral pada penelitian tersebut. Orang yang ingin mentransfer hasil penelitian pada konteks yang berbeda bertanggung jawab untuk membuat keputusan bahwa transfer tersebut logis.

3. *Dependability* (Kebergantungan)

Uji kebergantungan hasil penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mengetahui proses inkuiri dan meningkatkan daya akseptabilitas hasil

⁶¹. Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004, h. 133

penelitian. Peneliti melakukan audit kembali pada semua data dan sumber data. Data, temuan, interpretasi dan makna penelitian diaudit kembali sampai batas tertentu, sehingga hasil penelitian bisa diterima.

4. *Konfirmability* (Ketegasan)

Uji konfirmabilitas ini merupakan lanjutan dari uji kebergantungan. Pelaksanaan uji konfirmabilitas ini dilakukan dengan melakukan pemeriksaan temuan, jejak rekam dan catatan penelitian serta aspek lain. Ketika semua sudah diperiksa kembali dan tetap memiliki makna yang sama, maka peneliti dapat mengakhiri penelitian.⁶²

Menurut Sugiyono pengujian konfirmabilitas dalam penelitian kualitatif disebut juga dengan uji obyektifitas penelitian ini dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang.⁶³

⁶² Musfiqon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012, h. 168.

⁶³ *Ibid*, h.311

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Paparan hasil dari penelitian ini, secara berturut turut akan disajikan 4 bagian hasil penelitian yaitu pertama, gambaran umum tentang lokasi penelitian yang penulis dapatkan melalui observasi dokumentasi dan wawancara di lapangan. Hasil penelitian yang kedua akan disajikan tentang perencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir, dimana data ini diperoleh melalui observasi , dokumentasi dan wawancara dengan kepala madrasah , wakil kepala serta perwakilan guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai, dan pengawas madrasah paparan hasil penelitian yang ke tiga yaitu tentang hasil evaluasi dan tindak lanjut penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir, yang berisi kendala yang dihadapi dalam penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir dan upaya penyelesaian kendala dalam pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik berdasarkan hasil observasi, dokumentasi dan wawancara dengan kepala madrasah dan pengawas madrasah di MIN Kumai Hilir.

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir terletak di Jl. Pelita RT. 04 Kumai Hilir Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat

2. Sejarah berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir

MIN Kumai Hilir sebelumnya bernama Madrasah Ibtidaiyah III Babussalam, yang dibangun tahun 70-an dan dibangun secara swadaya

murni masyarakat, dengan mengawali pelaksanaan pembelajaran di Gedung Permai kumai. Dengan semangat kemandiriannya ini MI III Babussalam terus berkembang.

Nama Kepala Madrasah pada saat masih berstatus yayasan dari berdiri sampai penegerian adalah sebagai berikut : Bapak H. Abd Aziz Busrah, Bapak Abdul Majid, Bapak M. Yusuf Ahmad, Bapak Wahdan (PJS), Bapak Mardian, A.Ma., Bapak M. Fauzi, A.Ma.

Tabel 4
Daftar Nama Nama Kepala Madrasah
Yayasan Babusalan Kumai⁶⁴

No	Nama	Masa Jabatan
1	H. Abd Aziz Busrah, 70- 76	1970-1975
2	Bapak Abdul Majid 77- 83	1976-1982
3	Bapak M. Yusuf Ahmad	1982-1987
4	Bapak Wahdan (pjs)	1987-1988
5	Bapak Mardian, A.Ma. 89-92	1988-1992
6	Bapak M. Fauzi, A.Ma.	1992- 2006

Bersama kepemimpinan mereka secara bertahap dibangun gedung sendiri yang bertempat di Jl. Pelita RT. 04 Kumai Hilir (Sekarang MTs & MA Babussalam), sampai akhirnya tahun 2004 telah terbangun gedung semi permanen yang berjumlah 9 lokal kelas, perpustakaan dan Kantor Guru.

⁶⁴ Dokumentasi; *sejarah Min kumai Hilir*, Kumai 2017, h. 12

Seiring perkembangannya Tahun 2005 Yayasan Babussalam merasa perlu untuk mengembangkan Madrasah Ibtidaiyah ke arah yang lebih baik, mengingat tidak adanya fasilitas sekolah yang menyandang status Madrasah Negeri di Kecamatan Kumai, sehingga atas inisiatif tokoh masyarakat bersama Yayasan mampu memperjuangkan peningkatan status tersebut bersama-sama Madrasah Tsanawiyah diresmikan Penegriannya oleh Bupati saat itu dijabat oleh Bapak Habib Yahya Al Idrus atas nama Menteri Agama tepatnya tanggal 24 bulan April tahun 1996, yang kemudian disebut Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir. Berdasarkan SK Menteri Agama Nomor: 515 A tahun 1995.

Semenjak perubahan tersebut secara difinitif diangkat kepala Madrasah yang baru oleh kepala kantor kementerian Agama yaitu:

- a. Bapak Dimansyah, S.PdI. (1996-2007)
- b. Bapak Muhammad Saleh Suaidy, S.PdI. (2007 - Sampai Sekarang)

Tabel 5
Daftar Nama Nama Kepala Madrasah Ibtidaiyah
Negeri Kumai Hilir⁶⁵

No	Nama	Masa Jabatan
1	Dimansyah, S.PdI.	1996 - 2007
2	Muhammad Saleh Suaidy, S.PdI	2007 - sekarang

⁶⁵ Dokumen kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir, 2016,h.15

Mengingat masa depan perkembangan pendidikan khususnya madrasah di kecamatan Kumai mulai mendapatkan tempat di hati masyarakat, maka akhir tahun 1996 masyarakat (H. Nurdin Ramli, dan H. Anuwar (alm)) menghibahkan tanahnya di Jalan H. M. Taher (Sekarang Jl. Berlian) Rt. 16 No. 61 Kelurahan Kumai Hilir, untuk pengembangan MIN Kumai Hilir, sehingga tahun ajaran 1997-1998, MIN Kumai Hilir telah memiliki gedung sendiri melalui proyek Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat dengan jumlah 3 ruang Kelas, 1 Kantor Guru dan 4 Unit perumahan Guru. Tahun 1999-2000 Pemerintah Kabupaten kembali mengalokasikan 1 paket gedung (3 ruang kelas).

Mengingat minat masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya di MIN Kumai Hilir semakin banyak, maka kementerian Agama mulai menambah dan merenovasi fasilitas gedung , personil Madrasah dan fasilitas lainya agar dapat memenuhi standar pendidikan nasional hingga sekarang memliki 8 ruang belajar, 1 Kantor Guru, 1 Kantor Kepala & Tata Usaha, 1 Perpustakaan dan 1 UKS.

3. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir merupakan lembaga pendidikan yang setara dengan SD Sekolah Dasar pada umumnya , akan tetapi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir adalah lembaga Pendidikan yang berciri khas agama Islam yang dan diselenggarakan dibawah naungan Kementerian Agama . Guna mensukseskan pendidikan dasar 9 tahun Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir tidak hanya mengajarkan pendidikan agama Islam tetapi

juga pelajaran umum yang bobotnya sama dengan Sekolah Dasar yang berada dibawah binaan Kementerian Pendidikan .

MIN Kumai Hilir memiliki visi yang berbeda dengan sekolah dasar karena memiliki ciri khusus maka dalam hal penetapan visi madrasah pun menekankan pada citra dan karakteristik dan mengacu pada ajaran islam sehingga menggambarkan profil Madrasah yang diinginkan dimasa mendatang. Namun demikian, visi Madrasah harus tetap mengacu pada kebijakan dan tujuan pendidikan nasional` .

Mempertimbangkan kondisi dan analisis internal dan eksternal MIN Kumai Hilir , maka seluruh komponen personil madrasah telah sepakat merumuskan visi dan misi MIN Kumai hilir adalah sebagai berikut :

- a. Visi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir adalah
 “Terwujudnya peserta didik yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, Unggul dalam kualitas, Terampil bekreatifitas “
- b. Misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Mendawai adalah sebagai berikut :
 - 1) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran agama Islam dan budaya bangsa sebagai bahan kearifan untuk berbuat dan bertindak.
 - 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, & kreatif dengan tetap memperhatikan potensi siswa.
 - 3) Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat dikembangkan seara optimal.

- 4) Menumbuhkan semangat keunggulan kepada seluruh warga sekolah.
 - 5) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah (siswa, guru, masyarakat, perguruan tinggi) dan pihak terkait.
 - 6) Menciptakan penyelenggaraan Pendidikan yang Islami, terampil dan berkualitas.
 - 7) Meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman.
4. Tujuan dan Program Kerja Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai

Berdasarkan visi dan misi tersebut diatas, tujuan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan pendidikan dasar secara umum adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.
- b. Tujuan khusus pendidikan dan pengajaran di MIN Kumai Hilir Kotawaringin Barat adalah:
 - 1) Dapat mengamalkan ajaran agama Islam dari hasil proses pembelajaran dan kegiatan pembiasaan;
 - 2) Meraih prestasi akademik maupun non akademik minimal tingkat kabupaten dan Propinsi Kalimantan Tengah;
 - 3) Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi;

- 4) Menjadi sekolah pelopor dan penggerak di lingkungan formal maupun di masyarakat;
- 5) Meletakkan dasar kecerdasan pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan program kerja, maka penting kiranya untuk dibuat rincian indikator keberhasilan, yaitu sebagai bentuk penjabaran dari Visi, Misi dan Tujuan secara umum, yaitu:

- a. Dipahami dan dilaksanakannya fungsi dan tugas segenap personil komponen lembaga MIN Kumai Hilir.
- b. Tercapainya 80 % dari total siswa akan Standar Ketuntasan Belajar Minimal (SKBM) oleh siswa siswi.
- c. Tingkat Kelulusan 100 % pada Ujian Sekolah dan Ujian Nasional
Jumlah Lulusan yang melanjutkan ke sekolah unggulan minimal 40
Memiliki Kelompok Siswa yang mampu untuk menjuarai Lomba/
Olimpiade Mata Pelajaran, minimal juara II tingkat Kabupaten.
- d. Memiliki TIM Olah Raga yang mampu menjadi finalis setingkat Kabupaten.
- e. Memiliki Tim Kesenian yang secara teratur mengadakan latihan dan pementasan, bahkan mampu untuk mengikuti kejuaraan Seni minimal sebagai finalis setingkat Kabupaten.

5. Rencana Kegiatan Tambahan Lima Tahun ke depan (2012-2017).
 - a. Membentuk Tim Pengembang Kurikulum yang solid sehingga mampu mengkaji secara simultan, serta menyempurnakan secara terus menerus sehingga mampu menjadi Madrasah yang Unggul.
 - b. Mengadakan alat dan Tim Eks-Kul kesenian Drum Band.
 - c. Membentuk Tim Kajian Pengembangan program serta pemahaman Tugas dan fungsi Profesionalisme Guru,
 - d. Memaksimalkan fungsi perpustakaan, dan pengadaan buku-buku secara terus menerus, baik buku mata pelajaran maupun buku penunjang pembelajaran serta buku-buku ilmiah untuk menunjang pembelajaran dan pengembangan wawasan guru serta siswa.
 - e. Memaksimalkan kerjasama Madrasah dengan Komite dan stakeholder, untuk mewujudkan Madrasah yang dicintai oleh segenap komponen lembaga dan masyarakat.
 - f. Tetap memelihara kegiatan-kegiatan intra dan ekstra kurikuler yang selama ini telah menjadi unggulan Madrasah.
6. Sasaran program

Guna mewujudkan Visi dan Misi serta tujuan Madrasah yang telah disepakati, maka Kepala MIN Kumai Hilir beserta para guru didukung oleh komite Madrasah merasa perlu untuk menetapkan sasaran program, baik untuk jangka panjang, menengah, maupun jangka panjang. seperti tabel berikut ini:

Tabel 6
Program dan Sasaran Kerja
Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir⁶⁶

Program jangka pendek	Program Jangka Menengah	Program Jangka panjang
1	2	3
1. Terlaksananya fungsi dan tugas personil madrasah	1. Minimal 80% dari jumlah personil madrasah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik	1. Terlaksana minimal 95 % tugas dan fungsi personil madrasah dengan baik
2. Tercapainya Standar ketuntasan Belajar Minimal (SKBM)	2. Tercapainya 75 % Standar ketuntasan Belajar Minimal (SKBM)	2. Tercapainya Standar ketuntasan Belajar Minimal (SKBM) lebih dari 85 %
3. Tingkat Kelulusan 100 % pada Ujian Sekolah dan Ujian Nasional	3. Tercapainya kelulusan 100 %	3. meningkatkan nilai kelulusan siswa 100 %
4. Membentuk Tim Kajian Pengembangan program Madrasah dan Profesionalisme guru	4. Minimal 2 jenis program pengembangan Madrasah	4. Minimal terbentuk 4 tim pengembangan madrasah
5. Jumlah Lulusan yang melanjutkan ke sekolah unggulan minimal 40 % .	5. Minimal 50 % siswa melanjutkan ke sekolah unggulan.	5. Minimal 75 % siswa melanjutkan ke sekolah unggulan
6. Memiliki prestasi Kelompok akademik Siswa minimal juara tingkat Kecamatan dan kabupaten	6. Meraih prestasi pada KSM dan Olimpiade siswa minimal tingkat kabupaten dan propinsi	6. Meraih prestasi pada KSM dan Olimpiade siswa tingkat propinsi dan Nasional
7. Memiliki TIM tim ekstra kurikuler yang solid minimal di tingkat kecamatan dan kabupaten	7. Meraih Prestasi kelompok Ekstra kurikuler di kabupaten dan propinsi	7. Meraih Prestasi kelompok Ekstra kurikuler di Propinsi dan Nasional
8. Memaksimalkan	8. Keterlibatan secara	8. Keterlibatan Komite

⁶⁶ Dokumen kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir, 2016, h.18

Program jangka pendek	Program Jangka Menengah	Program Jangka panjang
1	2	3
<p>kerjasama Madrasah dengan Komite</p> <p>9. Minimal 50% siswa mampu mempraktekkan sholat lima waktu dengan benar .</p> <p>10. Memaksimalkan fungsi perpustakaan, dan pengadaan buku-buku secara terus menerus,</p> <p>11. Minimal 50% jumlah lulusan mampu membaca AlQur'an dengan benar</p> <p>12. Memiliki tim olimpiade dan KSM yang dapat meraih juara tingkat kecamatan dan kabupaten</p> <p>13. Mengadakan Evaluasi diri guna Peningkatan profesionalisme guru dalam pembelajaran dan penilaian</p> <p>14. Terciptanya lingkungan belajar yang kondusif</p> <p>15. Dapat mengamalkan ajaran agama hasil proses</p>	<p>aktif Komite dalam pengembangan madrasah</p> <p>9. Minimal 75% jumlah lulusan mampu mempraktekkan sholat lima waktu dengan benar</p> <p>10. Menambah koleksi buku pelajaran</p> <p>11. 70 % lulusan bisa Membaca Alquran dengan baik dan benar</p> <p>12. Menghasilkan juara olimpiade atau KSM meraih juara minimal tingkat Kabupaten</p> <p>13. 75 % guru dapat bekerja secara profesional dengan bukti sertifikasi guru</p> <p>14. Terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan dinamis</p> <p>15. Siswa memiliki sifat patriotik nasionalis dan berakhlak mulia berakarakter islami</p>	<p>dan stake holder dalam pengembangan madrasah secara teratur</p> <p>9. 100 % jumlah lulusan mampu mempraktekkan sholat lima waktu dengan benar beserta doanya.</p> <p>10. Menambah koleksi buku baik buku pelajaran maupun referensi lain.</p> <p>11. Lebih dari 85 % lulusan bisa Membaca Alquran dengan baik dan benar</p> <p>12. Menjadi sekolah pilihan utama bagi masyarakat</p> <p>13. Lebih dari 85 % bekerja secara profesional dengan bukti sertifikasi guru profesional</p> <p>14. Terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan dinamis serta menyenangkan</p> <p>15. Siswa memiliki sifat patriotik nasionalis dan berakhlak mulia</p>

Program jangka pendek	Program Jangka Menengah	Program Jangka panjang
1	2	3
pembelajaran dan kegiatan pembiasaan 16. Meningkatkan kualitas guru dengan mengikuti sertakan KKG dan MGMP dan pelatihan, inservis	16. 50 % guru telah mengikuti pelatihan MGMP dan KKG sehingga semakin berkualitas dan Profesional	berkarakter islami 16.85 % lebih guru telah mengikuti pelatihan MGMP dan KKG sehingga semakin berkualitas dan Profesional

Secara umum sasaran program tersebut diatas kemudian ditindak lanjuti dengan strategi pelaksanaan yang wajib dilaksanakan oleh seluruh warga Madrasah sebagai berikut :

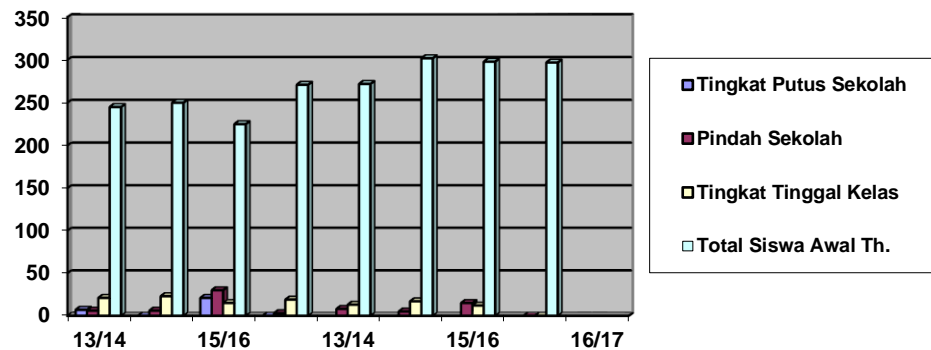
- a. Mengadakan pembinaan terhadap peserta didik , guru, dan karyawan secara rutin dan berkelanjutan
- b. Mengadakan review, remedial dan pengayaan untuk seluruh mata pelajaran
- c. Mengadakan jam tambahan pelajaran tertentu
- d. Melakukan kerja sama dengan pemerintah , swasta, dan orang tua untuk membantu pembiayaan bagi peserta didik mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi serta untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi
- e. Mengadakan kegiatan pembiasaan tadarus menjelang pelajaran dimulai
- f. Menjalin komunikasi yang baik dengan kantor Kementerian Agama Kota dan Dinas Pendidikan Kotawaringin Barat serta melakukan

koordinasi dengan Kanwil Depag., Dinas P dan K Propinsi dan LPMP Kalimantan Tengah

- g. Membentuk kelompok belajar bagi peserta didik pada semua kelas dan masing –masing guru mata pelajaran
 - h. Pengadaan buku-buku penunjang , pengetahuan agama dan umum, pengadaan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan proses belajar mengajar (PBM) dan kegiatan ekstrakurikuler dan buku referensi lain.
7. Gambaran Peserta Didik MIN Kumai Hilir Tahun pelajaran 2013/2014 sampai dengan 2016/2017

Fluktuasi jumlah peserta didik yang masuk di MIN Kumai Hilir setiap tahunnya berbeda beda sesuai dengan jumlah murid usia sekolah yang ada di kecamatan kumai , tetapi 3 ntahun terakhir selalu mengalami peningkatan bahkan masih banyak pendaftar yang masih belum dapat tertampung di MIN Kumai Hilir dikarenakan kurangnya fasilitas Gedung dan bangunan. Adapun keadaan dan perkembangan siswa 4 tahun terakhir dapat di lihat pada grafik dan analisa kohor berikut:

Grafik 1

Perkembangan Siswa & Analisa Kohor tahun 2017⁶⁷

Berdasarkan analisa Kohor di atas, maka dapat dirinci sebagai berikut:

a. Tahun 2013/2014

Siswa Baru Kls 1	: 71
Tingkat Putus Sekolah	: 0 orang
Pindah Sekolah	: 8 orang
Tinggal Kelas	: 11 orang
Total Siswa Awal Th.	: 271

b. Tahun 2014/2015

Siswa Baru Kls 1	: 70
Tingkat Putus Sekolah	: 0 orang
Pindah Sekolah	: 5 orang
Tinggal Kelas	: 13 orang
Total Siswa Awal Th.	: 302

⁶⁷ Dokumen kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir, 2016

c. Tahun 2015/2016

Siswa Baru Kls 1	: 76
Tingkat Putus Sekolah	: 0 orang
Pindah Sekolah	: 15 orang
Tinggal Kelas	: 17 orang
Total Siswa Awal Th.	: 298

d. Tahun 2015/2016

Siswa Baru Kls 1	: 45
Tingkat Putus Sekolah	: 0 orang
Pindah Sekolah	: 0 orang
Tinggal Kelas	: 0 orang
Total Siswa Awal Th.	: 297

e. Tahun 2016/2017

Siswa Baru Kls 1	: 70
Tingkat Putus Sekolah	: 0 orang
Pindah Sekolah	: 1 orang
Tinggal Kelas	: 0 orang
Total Siswa Awal Th.	: 313

8. Jumlah Peserta Didik MIN Kumai Hilir

a. Jumlah peserta didik MiN kumai Hilir 4 tahun terakhir

Keadaan siswa siswi MIN Kumai hilir dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan , ini membuktikan bahwa MIN Kumai Hilir sangat diminati oleh masyarakat sekitar dimana MIN Kumai Hilir selalu menunjukan citra dan kualitas dalam setiap kegiatan baik

intra kurikuler, maupun ekstrakurikuler sehingga masyarakat melihat bahwa MIN Kumai Hilir bisa dijadikan sekolah pilihan pertama bagi putra putrinya. Peningkatan Jumlah siswa di MIN Kumai Hilir dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 7
Jumlah Peserta Didik Lima Tahun Terakhir⁶⁸

No	Kelas	Jumlah Siswa			
		2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
1	I	42	44	40	55
2	II	42	40	46	59
3	III	40	46	43	49
4	IV	42	43	40	44
5	V	40	41	40	36
6	VI	44	43	42	62
Jumlah	253	252	257	251	291

- b. Sebaran peserta didik berdasarkan jumlah rombongan dan jenis kelamin MIN Kumai Hilir 4 tahun terakhir

Keadaan Peserta didik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Pangkalan Bun pada tahun pelajaran 2015/2016 seluruhnya berjumlah 291 orang persebaran jumlah rombongan belajarnya belum merata 100% . Masing-masing Peserta didik kelas 1, 2, 3, 4, 5, 6, sebanyak 2 rombongan belajar, sedangkan untuk kelas 5 sebanyak 1 rombongan. Untuk mengetahui secara jelas jumlah peserta didik dapat dilihat pada tabel berikut :

⁶⁸ Dokumentasi data emis MIN Kumai Hilir, Kumai 13 maret 2016

Tabel 8
Siswa Laki-Laki Dan Perempuan Perkelas
Tahun Pelajaran 2016/2017⁶⁹

No	KLS	Kelas I			Kelas II			Kelas III			Kelas IV			Kelas V			Kelas VI		
		Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml
1	I	14	25	39															
2	I b	12	16	28															
3	II a				12	16	30												
4	II b				12	17	29												
5	III a							9	13	22									
6	III b							10	13	23									
7	IV a										20	19	37						
8	IV b										15	16	28						
9	V													23	23	36			
10	VI a																13	17	30
11	VI b																15	17	37
Jumlah		26	41	67	24	33	59	19	26	45	35	35	65	23	23	36	38	34	67
Jumlah Keseluruhan Peserta Didik MIN Kumai Hilir Kalimantan Tengah adalah 291 siswa																			

9. Sarana dan Prasarana

- a. Keadaan ruang dan bangunan pada umumnya dalam keadaan baik,
dan keadaan ruang dan barang inventaris

- b. Gedung

10. Keuangan dan Pembiayaan

Dana kegiatan di MIN Kumai Hilir berasal dari beberapa sumber yaitu dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional (APBN) dalam bentuk DIPA yang berisi antara lain Dana Rutin , perawatan

⁶⁹ Dokumentasi data emis MIN Kumai Hilir , Kumai 2016

operasional dan Bantuan Operasional Sekolah (BOS) . Adapun dana bantuan dari komite sekolah bersifat insidental saja jika diperlukan untuk kegiatan dan peningkatan mutu yang tidak dapat tertutupi oleh madrasah. Contoh pengadaan alat alat yang diperuntukkan menunjang kegiatan ekstra kurikuler serta untuk memenuhi kelengkapan sarana belajar peserta didik.

11. Peran Serta Masyarakat dan Kemitraan

a. Kerjasama dengan orang tua

Kerjasama dengan orang tua peserta didik dilaksanakan melalui komite sekolah. Ada 5 peran utama orang tua dalam pengembangan sekolah, yaitu sebagai berikut :

- 1) Donatur dalam menunjang kegiatan dan sarana sekolah
- 2) Mitra sekolah dan pembinaan peningkatan kualitas tenaga pendidik.
- 3) Mitra sekolah dalam membimbing peserta didik
- 4) Mitra dialog dalam peningkatan kualitas pendidikan dan,
- 5) Sumber belajar

b. Kerjasama dengan instansi pemerintah/swasta

Kerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta sampai dengan saat ini masih berjalan dengan baik, seperti hubungan dengan dinas pendidikan dan kebudayaan Kotawaringan Barat Pangkalan Bun. Hal ini terbukti dengan mengalirnya sejumlah bantuan dari instansi dimaksud berupa bantuan guru, beasiswa untuk siswa, bantuan untuk kegiatan MGMP dan bantuan untuk KKM serta bantuan lain.

Beasiswa yang pernah didapat peserta didik MIN Kumai Hilirtahun pelajaran 2015/2016 adalah sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 9
Sumber dana Min kumai Hilir ⁷⁰

NO	ASAL BANTUAN	JUMLAH PENERIMA (PESERTA DIDIK)
1.	Dana Bantuan Operasional Sekolah	336 orang
2.	Beasiswa prestasi	24 orang
3.	Beasiswa miskin	36 orang

- c. Rencana – rencana kerja lain yang mengarah kepada peningkatan dan pengembangan mutu Madrasah khususnya tenaga pendidik . telah dibentuk kelompok-kelompok guru mata pelajaran (MGMP) dan juga kelompok belajar peserta didik untuk membiasakan guru untuk belajar mandiri dan belajar dengan teman sebaya (tutor sebaya) sebagai tanggungjawab dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dalam menghadapi menghadapi lomba olimpiade kejuaraan tingkat kabupaten kota dan provinsi, bahkan tingkat nasional baik yang berkaitan dengan peningkatan prestasi akademik maupun non akademik.

⁷⁰ Petikan DIPA 2017 (*Daftar Isian Perencanaan Anggaran*) MIN Kumai Hilir Kumai, 2017

12. Analisis SWOT MIN Mendawai Pangkalan Bun

Berdasarkan kondisi objektif internal MIN Kumai Hilir sebagaimana diuraikan diatas dapat dirumuskan hasil analisis SWOT kegiatan internal antara lain sebagai berikut :

a. Kekuatan (*Stregth*)

- 1) Semua guru PNS yang mengajar di MIN Kumai Hilir berpendidikan sarjana S1 sebanyak 19 orang
- 2) Sudah ada guru yang menyandang predikat guru profesional sekolah, kelas dan mendapat sertifikat-sertifikat guru
- 3) Hampir semua guru sudah pernah mengikuti diklat/workshop di kabupaten Kotawaringin Barat dan Provinsi bahkan Nasional dan memiliki sertifikat sesuai dengan mata pelajarannya masing-masing.
- 4) Kemampuan administrasi dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran serta penilaian sudah cukup baik
- 5) Rasio antara guru dan peserta didik cukup memadai
- 6) Sarana multimedia relatif memadai
- 7) Luas sekolah dan kondisinya cukup memadai
- 8) Team work cukup solid dan komunikasi internal cukup baik
- 9) Alat kecakapan belajar sudah difungsikan secara maksimal dengan jaringan internet yang selalu online
- 10) Telah tersedia LCD
- 11) Lokasi strategis berada dipemukiman penduduk yang mayoritas beragama islam

- 12) Merupakan sekolah yang berciri khas agama islam
- 13) Kerjasama telah terjalin baik dengan orang tua, masyarakat setempat, dunia usaha, dan instansi pemerintah
- 14) Telah berhasil menjuarai berbagai event tingkat kabupaten Kotawaringin Barat keagamaan ditingkat kota dan provinsi

b. Kelemahan (*Weaknesses*)

- 1) Masih belum terpenuhinya jumlah guru mata pelajaran sehingga sekolah harus mengangkat guru honorer untuk menutupi kekurangan guru tersebut
- 2) Masih ada guru yang mengajar tidak serasi dengan disiplin ilmunya yang mengakibatkan kurang hasil proses belajar mengajar belum maksimal
- 3) Teletak di kecamatan kadang kadang mengakibatkan keterlambatan akses.

c. Peluang (*Opportunities*)

- 1) Kondisi sosial politik kecamatan kumai kabupaten Kotawaringin Barat keadaannya relatif aman
- 2) Ada peluang kerja sama dengan dunia usaha dan instansi lain yang relevan untuk peningkatan kualitas SDM guru dan peserta didik
- 3) Adanya dukungan dari orang tua melalui komite, instansi pemerintah, swasta dan masyarakat pemerhati pendidikan terutama dalam pengembangan dan peningkatan mutu Madrasah.
- 4) Adanya perkembangan teknologi yang dapat diakses dengan mudah dan relatif murah.

- 5) Beberapa guru pernah diundang sebagai instruktur, fasilitator, nara sumber pada berbagai kegiatan di madrasah dan di instansi lain, baik tingkat lokal, provinsi maupun nasional
- 6) Adanya kebijakan pemerintah dalam meningkatkan alokasi anggaran pendidikan
- 7) Adanya kebijakan pemerintah dalam meningkatkan dana alokasi anggaran pendidikan

d. Tantangan (*Treaths*)

- 1) Masih terdapat pemahaman/pola pikir orang tua/masyarakat tentang masih belum pentingnya pendidik bagi anak-anaknya
- 2) Belum maksimal pemahaman terhadap pelaksanaan MPMBS
- 3) Masih kurangnya pengawasan melekat pada diri pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik
- 4) Masih sulitnya menghadirkan orang tua dalam kegiatan rapat penyampaian program madrasah

13. Kurikulum MIN Kumai Hilir

a. Struktur dan Muatan Kurikulum

1) Cakupan Muatan Kurikulum

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa struktur dan muatan kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi lima kelompok mata pelajaran sebagai berikut:

- a) Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia
- b) Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian.
- c) Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi;
- d) Kelompok mata pelajaran estetika; dan
- e) Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan.

Cakupan setiap kelompok mata pelajaran untuk jenjang SD/MI/SDLB disajikan pada Tabel berikut:.

Tabel 10
Cakupan Kelompok Mata Pelajaran⁷¹

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
1	2	3
1.	Agama dan Akhlak Mulia	Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia dimaksudkan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Akhlak mulia mencakup etika, budi pekerti, atau moral sebagai perwujudan dari pendidikan agama.
2.	Kewarganegaraan dan Kepribadian	Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian dimaksudkan untuk peningkatan kesadaran dan wawasan peserta didik akan status, hak, dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, serta peningkatan kualitas dirinya sebagai manusia. Kesadaran dan wawasan termasuk wawasan kebangsaan, jiwa dan patriotisme bela negara, penghargaan terhadap hak-hak asasi manusia, kemajemukan bangsa, pelestarian lingkungan hidup,

⁷¹ Dukumentasi Kurikulum MIN Kumai Hilir, *cakupan mata pelajaran Madrasah Ibtidaiyah*, Kumai 2017

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
1	2	3
		kesetaraan gender, demokrasi, tanggung jawab sosial, ketaatan pada hukum, ketaatan membayar pajak, dan sikap serta perilaku anti korupsi, kolusi, dan nepotisme.
3.	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	<p>Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SD/MI/SDLB dimaksudkan untuk mengenal, menyikapi, dan mengapresiasi ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menanamkan kebiasaan berpikir dan berperilaku ilmiah yang kritis, kreatif dan mandiri.</p> <p>Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk memperoleh kompetensi dasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta membudayakan berpikir ilmiah secara kritis, kreatif dan mandiri.</p>
4.	Estetika	Kelompok mata pelajaran estetika dimaksudkan untuk meningkatkan sensitivitas, kemampuan mengekspresikan dan kemampuan mengapresiasi keindahan dan harmoni. Kemampuan mengapresiasi dan mengekspresikan keindahan serta harmoni mencakup apresiasi dan ekspresi, baik dalam kehidupan individual sehingga mampu menikmati dan mensyukuri hidup, maupun dalam kehidupan kemasyarakatan sehingga mampu menciptakan kebersamaan yang harmonis.
5.	Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SD/MI/SDLB dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta menanamkan

No	Kelompok Mata Pelajaran	Cakupan
1	2	3
		<p>sportivitas dan kesadaran hidup sehat.</p> <p>Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SMP/MTs/SMPLB dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta membudayakan sportivitas dan kesadaran hidup sehat.</p> <p>Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan pada SMA/MA/SMALB/SMK/MAK dimaksudkan untuk meningkatkan potensi fisik serta membudayakan sikap sportif, disiplin, kerja sama, dan hidup sehat.</p>

2) Struktur Muatan Kurikulum Perbidang Studi

Surat Edaran Ditjen Pendidikan Islam Nomor :
Dj.II.I/PP.00/ED/681/2006 tentang KTSP dalam
perkembanganya kurikulum MIN Kumai Hilir Mulai
menerapkan K 13 pada tahun 2016/2017 maka, struktur
Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan pada MIN Kumai Hilir
Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut.

Tabel 11
Struktur muatan kurikulum MIN Kumai Hilir⁷²

NO	Komponen	Alokasi Waktu KTSP SD					
		KELAS					
		1	2	3	4	5	6
A	Mata Pelajaran						
1	Pendidikan Agama	Menggunakan Pendekatan Tematik					
	a. Quran Hadits				2	2	2
	b. Aqidah Akhlak				2	2	2
	c. Sejarah Kebudayaan Islam				2	2	2
	d. Fiqh				2	2	2
2	Pendidikan Kewarganegaraan				2	2	2
3	Bahasa Indonesia				5	5	5
4	Bahasa Arab				2	2	2
4	Matematika				6	6	8
5	Ilmu Pengetahuan Alam				4	4	5
6	Ilmu Pengetahuan Sosial				3	3	3
7	Seni Budaya dan Keterampilan				4	4	4
8	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan				4	4	4
9	Teknologi Informasi dan Komunikasi				3	3	3
B	Mulok :						
	a. Bahasa Asing b. Inggris/Bahasa Arab)				2	2	2
C	Pengembangan Diri				5*)	5*)	5*)
	a. Praktek Ibadah				2	2	2
E	b. Pengembangan Minat Bakat/Eskul				3	3	3
Jumlah	32		32		40	42	42

⁷² Dokumen kurikulum MIN Kumai Hilir, tentang struktur muatan kurikulum 2013, kumai, 2017

Keterangan : *) Ekuivalen (sama dengan) 5 Jam Pembelajaran

- 1 (satu) Jam pelajaran alokasi waktu 35 menit.
- Kelas 1, 2, dan 3 pendekatan Tematik, alokasi waktu per mata pelajaran diatur sendiri oleh Wakamad Kurikulum bersama-sama Wali Kelas & Guru Kelas/Mata Pelajaran
- Kelas 4, 5, dan 6 pendekatan Mata Pelajaran.
- Kelas 1 & 2 memasukan pendidikan yang berbasis keunggulan lokal dan global, yang merupakan bagian dari mata pelajaran yang diunggulkan, yakni untuk Th. 2007-2008 Mata Pelajaran Bahasa Arab & Inggris Dasar sebagai penunjang persiapan perbendaharaan kata untuk jenjang yang lebih tinggi.
- Mengenai pembelajaran tematis Wakamad Kurikulum beserta Guru Kelas/Mata Pelajaran dapat menentukan alokasi waktu permata. pelajaran sedangkan dalam PBM menggunakan pendekatan tematis.

1. Pengembangan diri Pengembangan diri di MIN Kumai Hilir Meliputi beragam kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan minat dan bakat siswa, yang terdiri atas:

- a. Kewiraan

- 1) Pramuka
- 2) Pembinaan Keterampilan Apel Kenaikan Bendera
- 3) Menyanyikan Lagu Wajib Nasional dan daerah

b. Olahraga

- 1) Drumband
- 2) Pencak Silat
- 3) Sepakbola
- 4) Volly Mini
- 5) Tennis Meja
- 6) Sepak Takraw

c. Seni

- 1) Seni Lukis & Kaligrafi Arab
- 2) Seni Tari
- 3) Seni Musik Piano dan Vokal
- 4) Drum Band

d. Ilmiah

- 1) English Club
- 2) Kelompok Ilmiah Dasar / KID

e. Kegiatan Pembiasaan

- 1) Pembiasaan Rutin

Merupakan proses pembentukan akhlaq dan penanaman kepribadian dan karakter yang bersumber dari nilai nilai ajaran islam sebagai bentuk pengalaman pribadi siswa. Adapun kegiatan pembiasaan meliputi:

- a) Sholat Berjamaah.
- b) Pengajian Mentari Pagi.
- c) Upacara Bendera

- d) Tadarus Al-Quran (surat Ad-Duha s/d An-Nas)
- e) Pembinaan Tilawah Qur'an
- f) Kegiatan ibadah bulan Ramadhan

Kegiatan-kegiatan pembiasaan yang membentuk karakter islami juga dilaksanakan antara lain :

a) Kegiatan Keagamaan

- Pesantren Ramadhan
- Pelaksanaan 'Idul Qurban
- Perayaan Maulid Nabi
- Perayaan Isra' Mi'raj

b) Kegiatan Keteladanan

Pembinaan Ketertiban Pakaian Seragam Anak Sekolah (PSAS)

- Pembinaan Kedisiplinan
- Penanaman Nilai Akhlak Islami
- Penanaman Budaya Minat Baca
- Penanaman Budaya Keteladanan
- Penanaman Budaya Bersih Diri
- Penanaman Budaya Bersih Lingkungan Kelas
- Penanaman Budaya Lingkungan Hijau

c) Kegiatan Nasionalisme dan Patriotisme

- Peringatan Hari Kemerdekaan RI

- Peringatan Hari Pahlawan
- Peringatan Hari Pendidikan Nasional
- Peringatan Hari Amal Bhakti Departemen Agama
- Peringatan HAB Depag
- Porseni MI Kab. Kobar
- KSM dan Aksioma

f. Pekan Kreativitas Siswa

- 1) Lomba Mewarnai Antar TK/RA HUT 11 MIN Kumai
Lomba Porseni SD Tingkat Kecamatan dan seterusnya
- 2) Lomba Kreativitas dan Karya Cipta
- 3) Ekskul on the road

g. Pembinaan dan Bimbingan bagi Calon Siswa Teladan dan Siswa Peserta Olimpiade MIPA

- 1) Outdoor Learning & Training
- 2) Kunjungan Belajar Outbound
- 3) latihan

14. Pengaturan Beban Belajar

- a. Beban belajar yang digunakan adalah system paket sebagaimana tertera dalam struktur kurikulum, yaitu : Satu Jam Pembelajaran Tatap Muka/Menit Jumlah jam pembelajaran Per-minggu
Minggu Efektif Per-tahun Ajaran Waktu Pembelajaran/Jam Per-tahun dapat di lihat pada table berikut:

Tabel 12
Beban Belajar MIN Kumai Hilir⁷³

Kelas	Satu Jam Pembelajaran Tatap Muka/Menit	Jumlah jam pembelajaran Per-minggu	Minggu Efektif Per-tahun Ajaran	Waktu Pembelajaran/Jam Per-tahun
1	35	32	36	1.152
2	35	32	36	1.188
3	35	40	36	1.224
4	35	42	36	1.512
5	35	42	36	1.512
6	35	47	38	

- b. Beban belajar tidak terstruktur ditentukan kembali oleh masing-masing Guru dengan tidak melebihi 40% dari jumlah jam perminggu.

15. Ketuntasan Belajar

Ketuntasan belajar untuk MIN Kumai Hilir didasarkan pada Intek Yang ada MIN kumai sehingga ketuntasan minimal dari tiap mata pelajaran berbeda, seperti table berikut:

⁷³ Dokumen Kurikulum 2013, tentang Beban belajar MIN Kumai Hilir, Kumai 2017

Tabel 13
Ketuntasan Minimal Mata pelajaran MIN Kumai Hilir⁷⁴

NO	MATA PELAJARAN	KELAS						KET
		I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Al-Qur'an Hadits	65	65	65	65	70	70	
2	Aqidah akhlak	70	70	70	70	70	70	
3	Sejarah Kebudayaan Islam	-	-	60	60	65	65	
4	Fiqih	70	70	70	70	70	70	
5	Pendidikan Kewarganegaraan	70	70	70	65	65	65	
6	Bahasa Indonesia	70	70	70	70	70	70	
7	Bahasa Arab	-	-	-	55	60	60	
8	Matematika	60	60	60	60	60	60	
9	Ilmu Pengetahuan Alam	60	60	60	65	65	65	
10	Ilmu Pengetahuan Sosial	70	70	60	60	60	65	
11	Seni Budaya dan Keterampilan	65	65	65	70	70	70	
12	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	70	70	70	70	70	75	
13	Teknologi Informasi Komunikasi	65	65	70	70	70	70	
14	Mulok :	68	70	70	70	70	70	
	a. Bahasa Inggris	65	65	65	65	65	65	
	b. Praktek Ibadah	-	-	70	70	70	70	

disesuaikan kembali dengan kebijakan Pemerintah daerah jika ada

16. Kenaikan Kelas dan Kelulusan

a. Kenaikan Kelas

Kenaikan kelas dilaksanakan pada setiap akhir tahun pelajaran

⁷⁴ Dokumen Kurikulum 2013 tentang Ketuntasan Minimal mata pelajaran MIN Kumai Hilir . Kumai, 2017

Kriteria Kenaikan Kelas :

- 1) Siswa dinyatakan naik kelas setelah menyelesaikan seluruh program pembelajaran pada dua semester di kelas yang diikuti.
- 2) Tidak terdapat nilai di bawah KKM.
- 3) Memiliki nilai minimal Baik untuk aspek kepribadian pada semester yang diikuti.
- 4) Tidak melebihi ketentuan Point pelanggaran disiplin siswa yang telah disepakati bersama antar orang tua/Wali siswa dengan Madrasah.
- 5) 80% tingkat kehadiran
- 6) Hafal Surat-surat pendek dalam Juz'Amma sesuai dengan

tingkatan kelas :

- Kelas I : Al-Fatihah, An-Nas, Al-Falaq, Al-Ikhlas, Al-Lahab
- Kelas II : Al-Kautsar, Al-Kafirun, Al-Maun, Al-Fil, Al-Asr
- Kelas III : Al-Humayah, At-Fakasur, Az-Zalzalah, Al-Qori'ah, At-Tin, Al-Fatihah, Al-Ihlas
- Kelas IV : Al-Diyat, Al-Insyirah, Al-Kausar
- Kelas V : Al-Kafirun, Al-Maun, Al-Takasur, Al-Alaq, Al-Qodr
- Kelas VI : Ad-Duha, Al-Bayinah

b. Kriteria Kelulusan

- 1) Menyelesaikan seluruh program pembelajaran.
- 2) Memperoleh nilai minimal Baik untuk seluruh kelompok Mata Pelajaran; agama dan akhlaq mulia, kewarganegaraan dan kepribadian, estetika, jasmani olahraga dan kesehatan.
- 3) Tidak terdapat nilai di bawah KKM untuk rekapitulasi nilai semester VII s/d XI
- 4) Lulus Ujian Sekolah/Ujian Nasional sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Agama yang berlaku.
- 5) Tidak melebihi ketentuan Point pelanggaran disiplin siswa yang telah disepakati bersama antar orang tua/Wali siswa dengan Madrasah
- 6) Hafal Juz 'Ammah surat Ad-Duha sampai An-Nas
- 7) Dapat mempraktikkan sholat wajib lima waktu dengan benar.

17. Lembar Hasil Belajar (LHB)

a. Rasional

Rapor merupakan dokumen yang menjadi penghubung komunikasi baik antara sekolah dengan orangtua peserta didik maupun dengan pihak-pihak lain yang ingin mengetahui tentang hasil belajar anak pada kurun waktu tertentu. Karena itu, rapor harus komunikatif, informatif, dan komprehensif (menyeluruh) memberikan gambaran tentang hasil belajar peserta didik.

Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dikembangkan sesuai dengan karakteristik masing-masing mata pelajaran. Setiap mata

pelajaran memiliki dimensi yang berbeda satu dengan lainnya, sehingga orientasi pembelajaran dan penilaian adalah penguasaan kompetensi sesuai dengan dimensi masing-masing mata pelajaran. Dengan demikian nilai pada rapor bukan nilai tunggal tetapi dikelompokkan menurut dimensi masing-masing mata pelajaran.

Mata pelajaran memberikan informasi secara kuantitatif maupun deskriptif tentang perkembangan belajar peserta didik, sehingga dapat diketahui lebih jelas kelebihan maupun kekurangan peserta didik ybs. Untuk memudahkan pengisian, maka aspek-aspek penilaian pada rapor diusahakan sama dengan aspek-aspek yang tertuang dalam Standar Kompetensi mata pelajarannya.

b. Penjelasan Umum

Informasi tentang hasil belajar dalam rapor ini diperoleh dari Format Penilaian Kemajuan Belajar yang dirangkum guru melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung. Format maupun cara pengisiannya dapat dilihat dalam Buku Pedoman Penilaian.

Secara umum pengisian rapor adalah sbb (Lihat format):

- 1) Sekolah dapat menetapkan sendiri kelengkapan dari model rapor ini, misalnya identitas peserta didik dan sekolahnya.
- 2) Kotak pertama, berisi no, nama mata pelajaran, aspek penilaian, nilai (angka dan huruf) serta catatan guru.
 - a) Nomer merupakan nomer mata pelajaran sesuai dalam struktur kurikulum yang digunakan.

- b) Mata Pelajaran merupakan nama mata pelajaran sesuai dalam struktur kurikulum yang digunakan
- c) Aspek Penilaian merupakan aspek-aspek pada masing-masing mata pelajaran yang ingin dikomunikasikan.
- d) Nilai merupakan nilai rata-rata dari masing-masing aspek penilaian. Kolom nilai angka diisi dengan angka dalam skala 10 (misal 8,40). Nilai tersebut ditulis dalam huruf pada kolom nilai huruf, misalnya: delapan koma empat puluh.
- e) Catatan guru merupakan deskripsi pencapaian kompetensi siswa termasuk sikap yang berhubungan dengan pelajaran.

Misalnya (Bahasa Indonesia) intonasi sangat bagus, perbendaharaan kata kurang sehingga mengalami kesulitan dalam mengarang, kurang berani berlatih berpidato.

c. Kotak kedua: Pengembangan diri

Merupakan rangkuman catatan guru:

- 1) Bimbingan dan Konseling yang berkaitan dengan perilaku umum peserta didik yang menonjol positif , negatif. Misal kedisiplinan, keaktifan mengikuti kegiatan sekolah, tanggung jawab.
- 2) Pembina ekstrakurikuler tentang peserta didik yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri yang dilakukan di luar jam belajar efektif (ekstrakurikuler). Misal, pengembangan diri dalam bidang olahraga, seni dan budaya, sains, pramuka.
- 3) Penilaian hasil kegiatan pelayanan konseling dilakukan dengan memperhatikan hal-hal berikut:

- a) Penilaian segera (LAISEG), yaitu penilaian pada akhir setiap jenis layanan dan kegiatan pendukung konseling untuk mengetahui perolehan peserta didik yang dilayani.
 - b) Penilaian jangka pendek (LAIJAPEN), yaitu penilaian dalam waktu tertentu (satu minggu sampai dengan satu bulan) setelah satu jenis layanan dan atau kegiatan pendukung konseling diselenggarakan untuk mengetahui dampak layanan/kegiatan terhadap peserta didik.
 - c) Penilaian jangka panjang, yaitu penilaian dalam waktu tertentu (satu bulan sampai dengan satu semester) setelah satu atau beberapa layanan dan kegiatan pendukung konseling diselenggarakan untuk mengetahui lebih jauh dampak layanan dan atau kegiatan pendukung konseling terhadap peserta didik.
- 4) Penilaian proses kegiatan pelayanan konseling dilakukan melalui analisis terhadap keterlibatan unsur-unsur sebagaimana tercantum di dalam SATLAN dan SATKUNG, untuk mengetahui efektifitas dan efesiensi pelaksanaan kegiatan. Hasil kegiatan pelayanan konseling secara keseluruhan dalam satu semester untuk setiap peserta didik dilaporkan secara kualitatif
- 5) Kegiatan ekstra kurikuler dinilai secara kualitatif dan dilaporkan kepada kepala madrasah dan stake holder lainnya..

d. Output Nilai UN/US

Hasil belajar dan Pencapaian nilai rata-rata UN BD/US peserta didik di MIN Kumai hilir dari tahun ketahun cenderung mengalami kenaikan, hal ini juga membuktikan bahwa penjaminan mutun tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir telah terlaksana dengan baik dan hal ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 14

Daftar Nilai Hasil Ujian Nasional Tertinggi Dan Terendah
Dan Rata –Rata Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN)
Kumai Hilir Pangkalan Bun⁷⁵

NO	TAHUN AJARAN	MATA PELAJARAN UJIAN NASIOANAL												KELULUSAN PESERTA
		IPA			BAHASA INDONESIA			BAHASA INGGRIS			MATE MATIKA			
		TT	TR	RT	TT	TR	RT	TT	TR	RT	TT	TR	RT	
1	2013/2014	9,50	4,0	6,41	9,60	3,20	8,24	8,5	5,40	5,56	9,50	1,75	4,81	
2	2014/2015	6,41	9,50	4,00	8,24	9,60	3,20	7,24	8,60	3,10	4,80	9,50	1,75	
3	2015/2016	5,50	9,25	4,00	6,15	8,60	5,00	5,15	7,60	4,00	4,20	9,00	3,00	
4	2016/2017													

e. Krtieria kelulusan

Madrasah menetapkan kriteria kelulusan bagi siswa kelas VI peserta didik dinyatakan lulus dari satuan pendidikan sekolah.

⁷⁵ Dokumen arsip hasil ujian nasional MIN Kumai Hilir , Kumai 2017

- 1) Memiliki raport kelas VI
- 2) Menyelesaikan seluruh program pembelajaran
- 3) Telah mengikuti ujian sekolah dan memiliki nilai masing-masing mata pelajaran 6,00.
- 4) Tidak mendapat nilai dibawah SKBM untuk rekapitulasi nilai semester I
- 5) Tidak melebihi ketentuan pelanggaran disiplin/ tata tertib siswa yang telah disepakati bersama orang tua /wali murid dengan Madrasah.
- 6) Penentuan siswa yang lulus dilakukan oleh sekolah dalam rapat dewan guru dengan mempertimbangkan nilai rapor, nilai ujian madrasah. Sikap/prilaku/ budi pekerti siswa yang bersangkutan memenuhi kriteria kelulusan pada poin a,b, c, d , dan e.
- 7) Siswa yang dinyatakan lulus diberi ijazah dan rapor sampai semester 2 kelas VI Madrasah Ibtidaiyah
- 8) Siswa yang tidak lulus diberi ijazah dan mengulang/ tinggal dikelas terakhir (kelas VI)

Berikut nilai kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) dan nilai minimal kelulusan yang diterapkan pada MIN Mendawai Pangkalan Bun.

TABEL 15
Nilai KKM dan Nilai Minimal Kelulusan⁷⁶

No	Nama Pelajaran	Nilai Minimal dari KKM	Nilai Minimal Kelulusan
1	2	3	4
1	Pendidikan Agama		
	a. Akidah akhlak	66	60
	b. AlQur'an Hadis	63	60
	c. Fiqh	63	60
	d. SKI	60	60
2	Pend. Kewarganegaraan	65	60
3	Bahasa Indonesia	65	60
4	Bahasa Arab	55	60
5	Bahasa Inggris	60	60
6	Matematika	55	60
7	IPA	65	60
8	IPS	60	60
9	Seni Budaya	75	60
10	Pendidikan Jasmani dan olah raga kesehatan	60	60
11	Tekhnologi Informatika komunikasi	55	60
12	Mulok (English)	60	60

f. Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Kepala Min Kumai Hilir adalah Muhammad Saleh Suaidy S. pdi, sedamgkan dan keadaan guru MIN Kumai Hilir dapat dilihat pada table berikut:

⁷⁶ Dokumen Kurikulum 2013 tentang KKM MIN kumai Hilir , Kumai 2017

TABEL 16
Nama Kepala Madrasah ,Guru ,dan Staf Tu
MIN Kumai Hilir ⁷⁷

No	Nama	NIP	Gol. Ruang	Masa Kerja PTK Seluruhnya	Pendidikan Terakhir/Thn	Mengajar Bid. Studi Guru Kelas/TU	Tempat Tugas PTK sesuai SK Defenitif
1	2	3	7	8	9	12	14
1	M. Saleh Suaidy, S.PdI	19711021 199803 1 003	III/d	17 Tahun	S1 PAI 2003	Kepala Sekolah	MIN Kumai Hilir
2	Lastriani, S.PdI	19810917 200501 2 004	III/d	10 Tahun	S1 PAI 2004	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
3	Sunarti, S.PdI	19710213 199903 2 001	III/c	16 Tahun	S1 PAI 2004	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
4	Muh. Bashar Kapi, S.PdI	19680608 199903 1 008	III/c	16 Tahun	S1 PAI 2002	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
5	Samiyah, A.Ma	19700605 199303 2 002	III/b	22 Tahun	D II PAI 2002	Bendahara	MIN Kumai Hilir
6	Paridah, S.PdI	19750726 200501 2 006	III/b	10 Tahun	S1 PAI 2010	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
7	Khoirul Masudin, S. PdI	19780503 200901 1 007	III/b	6 Tahun	S1 PAI 2003	Guru B. Studi	MIN Kumai Hilir
8	Rina Sari Dewi, S. P.I	19810903 200501 2 007	III/a	10 Tahun	S1 PAI 2013	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
9	Akhmad Sya'id, S. PdI	19710715 200501 1 004	III/b	10 Tahun	S1 PAI 2013	Guru B. Studi	MIN Kumai Hilir
10	Marwiah, S. Pd.I	19770513 200501 2 005	III/a	10 Tahun	S1 PGMI 2012	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
11	Mahmudah, S.Pd. SD	19790202 200710 2 006	III/a	8 Tahun	S1 PGSD 2014	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
12	Juwairiah, S.Pd	19730928 200901 2 002	II/b	11 Tahun	S1 PGSD 2016	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
13	Susilawati, S.Pd	0	0	9 tahun	S1 PGSD 2016	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
14	Arbain, S.Pd	0	0	7 Tahun	S1 PGSD 2016	Guru B. Studi	MIN Kumai Hilir
15	Maprohinsyah, ST	0	0	6 Tahun	S1 2005	Guru B. Studi	MIN Kumai Hilir
16	Sulastris	0	0	1 Tahun	SMK 2013	Stap TU	MIN Kumai Hilir
17	Purnama, S.Pd. SD	0	0	1 Tahun	S1 PGSD 2013	Stap TU	MIN Kumai Hilir
18	Riyatni Eka Nofianti, S.Pd	0	0	1 Tahun	S1 2011	Guru Kelas	MIN Kumai Hilir
19	Raudatul Jannah	0	0	1 Tahun	SLTA 2011	Stap TU	MIN Kumai Hilir
20	Candra Kurniawan	0	0	1 Tahun	S1 2014	Guru B. Studi	MIN Kumai Hilir
21	Memo Satria	0	0	1 Tahun	SLTA 2015	naga Keperpustakaan	MIN Kumai Hilir
22	Sugianto	0	0	11 Tahun	SD	Satpam	MIN Kumai Hilir
23	Arbaiyah	0	0	6 Tahun	SD 1972	Cleaning Servis	MIN Kumai Hilir
						Kumai, 04 Maret 2017	
						Kepala Sekolah	
						Muhammad Saleh Suaidy, S.PdI	
						NIP. 19711021 199803 1 003	

⁷⁷ Laporan bulanan min kumai Hilir, bulan february 2017

g. Kalender Pendidikan

Kalender Pendidikan adalah pengaturan waktu untuk kegiatan pembelajaran peserta didik selama satu tahun ajaran. Kalender pendidikan mencakup permulaan tahun ajaran, minggu efektif belajar, waktu pembelajaran efektif dan hari libur

Setiap menjelang awal tahun pelajaran TIM Penyusun program MIN Kumai Hilir menyusun kalender pendidikan untuk mengatur waktu kegiatan pembelajaran selama satu tahun ajaran yang mencakup permulaan tahun pelajaran, minggu efektif belajar, waktu pembelajaran efektif dan hari libur. Pengaturan waktu belajar di Madrasah mengacu kepada standar Isi dan disesuaikan dengan kebutuhan, potensi dan karakteristik Madrasah. Beberapa aspek penting yang menjadi pertimbangan dalam menyusun kalender pendidikan adalah sebagai berikut :

- 1) Permulaan tahun pelajaran adalah waktu dimulainya kegiatan pembelajaran pada awal tahun pelajaran pada setiap satuan pendidikan . Permulaan tahun pelajaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu bulan Juli setiap tahun dan berakhir pada bulan Juni tahun berikutnya.
- 2) Minggu efektif belajar adalah jumlah minggu kegiatan pembelajaran untuk setiap tahun pelajaran. MIN Kumai Hilir mengalokasikan lamanya minggu efektif belajar sesuai dengan keadaan dan kebutuhan.

- 3) Waktu pembelajaran efektif adalah jumlah jam pembelajaran setiap minggu, meliputi jumlah pembelajaran untuk seluruh mata pelajaran termasuk muatan lokal , ditambah jumlah jam untuk kegiatan pengembangan diri.
- 4) Waktu libur adalah waktu yang ditetapkan untuk tidak diadakan kegiatan pembelajaran. Hari libur MIN Kumai Hilir ditetapkan berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional dan atau Menteri Agama dalam hal yang terkait dengan hari raya keagamaan. Pada kondisi tertentu MIN Kumai Hilir menentukan waktu libur sesuai kebutuhan.
- 5) Waktu libur dapat berbentuk jeda tengah semester, jeda antar semester, libur akhir tahun pelajaran, hari libur keagamaan , hari libur umum termasuk hari hari besar Nasional dan hari libur khusus,
- 6) Libur jeda tengah semester, jeda antar semester, libur akhir tahun pelajaran digunakan guna penyiapan kegiatan dan administrasi akhir dari awal tahun.

h. Program Pembelajaran

Perkembangan dan perubahan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara perlu segera ditanggapi dan dipertimbangkan dalam bentuk penyusunan kurikulum baru pada setiap jenjang dan satuan pendidikan.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) kumai hilir menetapkan ciri khas (tarde mark) sebagai landasan berpijak dalam proses

pembelajaran . Trade Mark MIN Kumai Hilirmenitik beratkan pada akhlakul karimah, basic sains dan ilmu pengetahuan Teknologi.

Ciri khas tersebut membawa konsekwensi logis pada perubahan kurikulum yang dilaksanakan pada tahun pelajaran. Hal ini akan lebih meningkatkan prestasi dan reputasi lembaga ini dalam melahirkan out put yang berkualitas. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 6 ayat (1) dinyatakan bahwa struktur dan muatan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada jenjang pendidikan dasar menengah. Struktur kurikulum MIN Kumai Hilir terdiri dari lima kelompok mata pelajaran, yaitu :

- 1) Kelompok mata pelajaran agama dan akhlak mulia
- 2) Kelompok mata pelajaran kewarganegaraan dan kepribadian
- 3) Kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi
- 4) Kelompok mata pelajaran estitika
- 5) Kelompok mata pelajaran jasmani, olahraga dan kesehatan

Guru yang tergabung dalam dalam kelompok guru mata pelajaran melakukan musyawarah kelompok mata pelajaran . Menyusun dan melaksanakan program kerja kelompok , dikoordinir oleh coordinator mata pelajaran. Pengelompokan mata pelajaran seperti ini dilakukan dengan beberapa pertimbangan, antara lain , kedekatan sifat dan esensi mata pelajaran, efektifitas kerja sama kelompok dan jumlah guru dalam satu kelompok mata pelajaran.

B. PENYAJIAN DATA

1. Perencanaan Penjaminan Mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir

Hasil observasi menunjukkan bahwa Tahapan yang dilakukan dalam perencanaan di Min Kumai Hilir adalah: mengidentifikasi jenis peningkatan kompetensi tenaga pendidik Kemudian mendeskripsikan bagaimana tehnik dan proses pelaksanaannya, bagaimana prosedurnya, kegiatan apa yang dilakukan , berapa biaya yang di perlukan dari mana sumbernya, dimana tempatnya , siapa yang terlibat dan hal lain yang berkenaan dengan terlaksananya rencana kegiatan yang tengah diprogramkan sehingga dapat Memfokuskan pada peluang peningkatan mutu (pilih permasalahan yang lebih diprioritaskan terlebih dahulu). Perencanaan penjaminan tenaga pendidik MIN Kumai Hilir disusun berdasarkan kebutuhan peningkatan profesionalitas tenaga pendidik dengan cara mengadakan kegiatan peningkatan kualifikasi tenaga pendidik MIN kumai hilir agar dapat memenuhi SPM (standar Pelayanan minimal), pencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai juga dilakukan melalui kegiatan Supervisi dan Evaluasi Diri serta melalui organisasi keguruan, dari intern madrasah sendiri maupun instansi pemerintah.

Kepala MIN Kumai pada setiap awal tahun selalu mengadakan musyawarah guru dan personil sekolah membahas tentang rencana dan program kerja madrasah daan tenaga pendidik yang melibatkan guru, komite dan pengawas madrasah dengan berdasarkan hasil evaluasi diri

yang dilakukan pada setiap akhir tahun seperti yang di sampaikan M saleh suaigy dalam wawancara dengan penulis yaitu:

“Berkaitan dengan rencana program madrasah atau perencanaan madrasah kami berusaha untuk terus memusyawarahkannya dengan bapak ibu guru dan personil madrasah kadang juga melibatkan pengawas madrasah dan komite madrasah agar mengetahui gambaran kegiatan 1 tahun kedepan “⁷⁸

Sumber pembiayaan kegiatan direncanakan melalui penganggaran kegiatan melalui DIPA yang bersumber dari dana BOS sesuai dengan kemampuan madrasah, rencana tempat pelaksanaan kegiatan juga menjadi materi perencanaan termasuk instruktur atau nara sumber di sesuaikan dengan kemampuan biaya yang di alokasikan dalam kegiatan tersebut.

Penyusunan rencana kerja juga ditindaklanjuti dengan mengadakan musyawarah komite pada setiap akhir penerimaan siswa baru selanjutnya kepala madrasah menyampaikan program kerja yang telah dihasilkan dari musyawarah madrasah sehingga komite madrasah dapat mengetahui agenda agenda kerja madrasaah dan dapat membantu pembiayaan jika diperlukan.

Kepala MIN Kumai juga mengatakan bahwa dalam menyusun rencana program selalu melibatkan personil madrasah dan stake holder madrasah, yang tersusun dalam sebuah tim kerja, sebagaimana yang dikatakan dalam wawancaranya:

“Setiap tahun ajaran selalu membuat tim pengembang madrasah, Tugas dari tim pengembang sesuai dengan bidangnya a. Standar isi : mereka merumuskan kurikulum tingkat satuan pendidikan, b. Tim

⁷⁸ Wawancara Muhammad Saleh Suaigy (*Kepala MIN Kumai Hilir*) , Kumai 12 Maret 2017

kompetisi sains madrasah, tim Sarana prasarana : merumuskan kebutuhan akan sarana dan prasarana yang dibutuhkan selama 1 tahun dan mengevaluasinya, c. Pembiayaan : merumuskan kebutuhan biaya selama 1 tahun dan mengevaluasinya sebagai kajian tahun berikutnya. d. tim standar pendidik. Bertugas merencanakan kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas guru misalnya KKG, MGMP, Inservice training, Penyusunan RPP dan tim lain yang diperlukan selama satu tahun kedepan.⁷⁹

Data dokumentasi yang peneliti peroleh dari kepala Tata usaha tentang penyusunan program kerja madrasah menunjukkan bahwa di MIN Kumai Hilir memiliki rencana program setiap tahunnya dan ini dapat dilihat pada lampiran program kerja yang tertuang dalam RKAKL (Rencana Kerja Anggaran Kinerja Lembaga) dan program kerja tambahan MIN kumai Hilir dalam penelitian ini ⁸⁰.

Perencanaan penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir selalu melibatkan dan mengikutsertakan seluruh personil sekolah baik guru, wakil kepala, tata Usaha, bahkan MIN Kumai hilir melibatkan Pengawas dan komite dalam setiap kegiatan penjaminan mutu yang dilakukan .

Kepala MIN Kumai Hilir selalu membentuk tim kerja pada setiap kegiatan reguler guna merumuskan kebutuhan MIN Kumai hilir sesuai dengan tupoksi dan jenis tim yang dibentuknya. Misalnya pembentukan tim penyusunan Kurikulum, pembentukan Tim Kompetisi Sains Madrasah (KSM), Pembentukan tim olah raga, tim evaluasi diri

⁷⁹ Wawancara Muhammad Saleh Suaidy (Kepala MIN Kumai Hilir) , Kumai 12 Maret 2017

⁸⁰ Dokumen kurikulum tentang program kerja MIN Kumai Hilir, Kumai 13 maret 2017

madrasah , Pembentukan Tim olimpeade dan pembentukan tim tim lain sesuai dengan kebutuhan pada saat itu. Hal inilah yang dikatakan oleh kepala MIN Kumai Hilir dalam wawancara bahwa :

“Dalam melaksanakan kegiatan di sekolah MIN Kumai selalu membuat tim kerja atau pengembang madrasah, Tugas dari tim pengembang sesuai dengan bidangnya a. Ada Tim kompetisi sains madrasah , ada tim Sarana prasarana tim peningkatan mutu standar pendidikan yang mempunyai tugas merumuskan rencana kebutuhan selama 1 tahun, melaksanakan dan mengevaluasinya dan tim lain yang diperlukan selama satu tahun kedepan.⁸¹

M. sya'id wakil kepala Madrasah bidang Kurikulum mengatakan bahwa kepala MIN Kumai Hilir juga melibatkan sumber daya Madrasah pada setiap penyusunan rencana program kegiatan madrasah, sesuai dengan tupoksi masing masing bidang Setiap tahun ajaran selalu membuat tim pengembang madrasah, Tugas dari tim pengembang sesuai dengan bidangnya Standar isi : mereka merumuskan kurikulum tingkat satuan pendidikan, Sarana prasarana : merumuskan kebutuhan akan sarana dan prasarana yang di butuhkan selama 1 tahun dan mengevaluasinya⁸² .

Perencanaan Penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir dilakukan dengan cara menyusun rencana kegiatan 1 tahun kedepan meliputi jadwal dan biaya, tempat pelaksanaan, tim kerja yang menangani, dan siapa yang melaksanakan supervisi , secara terprogram yaitu supervisi pembelajaran dan supervise klinis ini dalam rangka tetap menjamin mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir. Perencanaan Supervisi

⁸¹ Wawancara Muhammad Saleh Suaidy (Kepala MIN Kumai Hilir) , Kumai 12 Maret 2017

⁸² Wawancara M. sya'id (wakil Kepala MIN Kumai Hilir dbidang kurikulum), Kumai 12 Maret 2017

dan Evaluasi tenaga pendidik juga dilaksanakan berdasarkan kebutuhan prioritas, bertahap dan berkelanjutan, Hasil wawancara dengan kepala madrasah MIN Kumai Hilir bahwa jenis penjaminan mutu madrasah yang dilakukan adalah:

Paada akhir tahun kami mengadakan Evaluasi diri Madrasah , kami juga mengadakan Supervisi guru, diklat dalam bentuk Inservice dan Onservice trining di madrasah, Kegiatan KKG madrasah rutin, Pendampingan implementasi, Supervisi kelas oleh kepala / wakil bidang kurikulum, Diklat, Seminar, dan sejenisnya diluar lembaga, Pendidikan lanjutan / penyetaraan (S1/S2), Pengembang dan penelitian tindakan kelas⁸³

Perencanaan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) pada tenaga pendidik diawali dengan membentuk dan membuat Tim penjaminan mutu yang akan merencanakan dan Melaksanakan program hasil Evaluasi diri selanjutnya membuat rekomendasi untuk tindak lanjuti hasil evaluasi.

Data tentang jenis rencana penjaminan mutu tenaga pendidik ini juga penulis dapatkan melalui dokumentasi Tata Usaha dan wawancara kepada perwakilan guru MIN kumai hilir⁸⁴ sehingga meyakinkan bahwa MIN Kumai hilir melakukan perencanaan program dalam setiap kegiatan supervisi dan evaluasi serta merencanakan jenis penjaminan mutu dalam berbagai bentuk penjaminan ,mutu lainnya hal ini juga dikatakan oleh M. Syaid yaitu:

1. Pendampingan implementasi kurikulum, 2. Diklat dalam bentuk Inservice dan Onservice trinity di madrasah, 3. Kegiatan KKG madrasah rutin, 4. Evaluasi diri guna ditindaklanjuti, 5. Supervisi kelas oleh kepala/wakil bidang kurikulum, 6. Diklat, Seminar, dan

⁸³ Wawancara M saleh suaidy (*kepala madrasah ibtidaiyah negeri kumai*), Kumai 12 maret 2017

⁸⁴ Dokumen kurikulum tentang progam kerja madrasah, Kumai , 13 maret 2017

sejenisnya diluar lembaga, 7. Pendidikan lanjutan/penyetaraan (S1/S2), 8. Pengembang dan penelitian (action research).⁸⁵

2. Pelaksanaan Penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir

Implementasi program yang telah direncanakan, menjadi sebuah acuan dalam pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir, sehingga antara perencanaan dan pelaksanaan program penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai hilir tidak terjadi perbedaan yang signifikan. pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik yang dilaksanakan di MIN kumai Hilir adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan Kualifikasi akademik guru dan kepala MIN Kumai Hilir

Hasil observasi menunjukan bahwa kepala MIN Kumai Hilir memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S 1) dan saat ini sedang menempuh pendidikan S 2 di sebuah perguruan tinggi Negeri yang terakreditasi yaitu IAIN Palangkaraya .⁸⁶

Data dokumentasi yang peneliti dapatkan dari tata usaha MIN Kumai hilir menunjukan bahwa Keadaan tenaga pendidik MIN Kumai Hilir terdiri dari 23 orang terdiri dari tenaga pendidik berjumlah 19 orang dan sudah berkualifikasi pendidikan Sarjana memiliki tenaga administrasi berjumlah 3 untuk tenaga kependidikan bagian administrasi. hanya 1 orang yang sarjana dan 2 orang SLTA sebagai

⁸⁵ Wawancara M. sya'id (wakil Kepala MIN Kumai Hilir dbidang kurikulum , Kumai 12 maret 2017

⁸⁶ Observasi Kualifikasi pendidikan kepala madrasah dan guru MiN Kumai Hlir, Kumai 13 Maret 2017

gambaran sebelumnya bahwa hanya ada 14 guru yang Sarjana, berkat motivasi dan kesempatan yang diberikan kepala madrasah⁸⁷.

Jenjang pendidikan guru di MIN Kumai semakin tahun meningkat dalam rangka meningkatkan kualitas dan penjaminan mutu madrasah yaitu memenuhi standar tenaga pendidik MIN Kumai Hilir oleh karena itu `dalam Observasi tentang langkah kepala madrasah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir bahwa kepala madrasah memberikan kesempatan yang seluas luasnya dan merekomendasikan kepada guru untuk menempuh dan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi baik di perguruan tinggi negeri atau swasta, melalui universitas terbuka atau perkuliahan reguler.”⁸⁸

Selain itu menurut wakil kepala madrasah bidang Kurikulum M. Syaid mengatakan bahwa kepala sekolah kami juga sering membimbing pembuatan PTK(Penelitian Tindakan Kelas), Lesson study bersama madrasah lain, , memfasilitasi pengembangan diri melalui KKG, MGMP, diklat supervise dan sejenisnya.⁸⁹

b. Kompetensi Tenaga pendidik MIN Kumai Hilir

1) Kompetensi Paedagogik Tenaga Pendidik MIN Kumai Hilir

Temuan hasil penelitian tentang pelaksanaan kompetennsi Kompetensi paedagogik guru Min Kumai berdasarkan wawancara dari kepala madrasah bahwa sebelum melaksanakan proses belajar

⁸⁷ Laporan bulan keadaan guru Min Kumai Hilir . Kumai, 14 maret 2017

⁸⁸ Observasi Upaya peningkatan kualifikasi pendidikan Guru MIN Kumai Hilir, Kumai , 24 maret 2017

⁸⁹ Wawancara M. Syaid (*Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum*) ,24 maret 2017

mengajar semua guru telah menyiapkan perencanaan pembelajaran dikumpulkan oleh kepala MIN, selanjutnya dikoreksi di analisis dan di setujui baru dijadikan acuan dalam PBM seperti yang di katakana oleh Muhammad Saleh suaidy ketika menjawab pertanyaan penulis “Apakah Bapak/Ibu guru membuat perencanaan pembelajaran? Mengapa? Jawaban:

“ Membuat, bapak ibu guru sebelum mengajar sudah menyiapkan RPP yang sudah saya periksa terlebih dulu dan sudah saya koreksi sebelumnya dan di tanda tangani. Baru kemudian dipakai pedoman dalam PBM. Mengapa? Karena yang namanya rencana harus kita buat sebelum kita melaksanakan kegiatan sehingga pembelajaran oleh guru menjadi terarah sesuai tujuan pembelajaran’⁹⁰.

Rencana pembelajaran guru MIN Kumai Hilir di susun dengan mengikuti prinsip-prinsip pembelajaran karena dengan menerapkan prinsip-prinsip belajar dalam proses pembelajaran akan sangat membantu meningkatkan efektifitas pengelolaan pembelajaran, sehingga tercapai tujuan pembelajaran. yang jelas demikian yang dikatakan oleh M saleh suaidy kita rumuskan dalam perencanaan tersebut. Terlebih lagi dalam pelaksanaan mengajar banyak guru yang menggunakan Media pembelajaran diantaranya adalah yang pernah saya gunakan. LCD, Lingkungan sekolah, Media berkunjung ke panti asuhan, film dan lain-lain.⁹¹

⁹⁰ Wawancara M . saleh Suaidi (*kepala MIN kumai Hilir*) , kumai 26 maret 2017

⁹¹ Wawancara Lastriani (*guru MIN kumai Hilir*) kumai ,26 maret 2017

Pemahaman guru tentang prinsip prinsip pembelajaran di tegaskan pula oleh seorang guru bernama Lastriani, S.pdi, perwakilan guru saat wawancara mengatakan :

jadi guru harus paham betul tentang prinsip-prinsip pembelajaran dan menerapkannya dalam proses pembelajaran. Dalam pembuatan RPP kami selalu membuat RPP sendiri dan juga bersama-sama di dalam wadah KKG, karena kami aktif di KKG MI kecamatan Kumai. Sehingga semua guru memahami prinsip-prinsip pembelajaran dan menerapkannya dalam proses belajar mengajar, karena sebagai seorang guru harus mampu untuk mengembangkan potensi-potensi peserta didik secara optimal.⁹²“

Apa yang dikatakan kepala MIN Kumai Hilir juga di dukung dengan hasil observasi kelas tentang pembuatan RPP yang dilakukan guru dengan cara membuat sendiri dan juga bersama-sama di dalam wadah KKG, Sehingga semua guru memahami prinsip-prinsip pembelajaran dan menerapkannya dalam proses belajar mengajar⁹³.

Perkembangan teknologi dan media pembelajaran yang begitu pesat menjadi tantangan tersendiri bagi guru guru masa kini dari hasil wawancara penulis kepada perwakilan guru MIN Kumai Hilir adalah sebagai berikut:

“ Saya selalu menggunakan media pembelajaran dalam proses pembelajaran. Media yang pernah saya gunakan banyak sekali, contohnya : 1. LCD, 2. Lingkungan sekolah, 3. Media berkunjung ke panti asuhan, 4. CD film , 5. laptop

⁹² wawancara M . saleh Suaidi (*kepala MIN kumai Hilir*) kumai, 26 maret 2017

⁹³ Observasi Pemahaman guru tentang prinsip pembelajaran, Kumai, 16 maret 2017

terkadang kami membuat media pembelajaran sendiri yang sesuai dengan materi yang kami sampaikan”⁹⁴

Hal ini juga di kuatkan dengan hasil observasi bahwa semua bapak ibu guru dapat mengikuti perkembangan teknologi pembelajaran sebagai media belajar dan dapat menggunakannya dalam proses belajar dalam rangka pencapaian tujuan.⁹⁵

Prinsip prinsip penilaian atau evaluasi peserta didik, menjadi hal yang sangat penting bagi sorang guru , dari hasil wawancara kepala madrasah mengatakan bahwa guru guru MIN Kumai Hilir mengavaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip penilaian dan di buktikan dengan kepemilikan perangkat / kumpulan soal-soal (instrument) sesuai yang diajarkan, selalu menggunakan sistem penilaian yang komprehensif dan obyektif, sah, adil dan akuntabel yaitu meliputi penilaian sikap, pengetahuan dan keterampilan. Sehingga nilai yang di hasilkan adalah nilai yang dapat dipertanggung jawabkan.

Hal ini senada dengan yanag di katakan wakil kepala madrasah bapak M. Sya'id bahwa dalam memberikaan penilaian kami selalu menekankan pada prinsip prinsip penilaian begitupun

⁹⁴ Wawancara Rina Sari Dewi (*Guru MIN Kumai Hilir*) Kumai ,24 maret 2017

⁹⁵ Observasi kemampuan guru menggunakan media, kumai, 26 maret 2017

arsip penilaian guru selalu kami kumpulkan menjadi bank soal di madrasah⁹⁶

2) Kompetensi Profesional Guru MIN Kumai

Sebagai guru yang memiliki kompetensi profesional, maka seorang guru harus memiliki tingkat penguasaan materi yang diampunya dalam hal ini kepala madrasah M. Saleh Suaidy mengatakan bahwa:

“Dalam memeriksa RPP Guru yang di kumpul kepada kami senantiasa kami lihat kami periksa dan kami analisis kesesuaian rpp dengan Kedalaman materi sesuai dengan mata pelajaran masing masing”⁹⁷

Kegiatan peningkatan guru MIN Kumai Hilir berdasarkan hasil temuan penelitian terungkap bahwa ternyata bapak ibu guru MIN Kumai Hilir tidak mengalami kesulitan dalam menguasai standar profesional ini. Karenanya MIN Kumai Hilir selalu melaksanakan Pembinaan terprogram kepada tenaga pendidik tentang kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru melalui 1) diklat bidang studi, 2) diklat peningkatan metode pembelajaran, 3) diklat sistem evaluasi/penilaian pembelajaran, 4) diklat penulisan karya ilmiah, 5) diklat penelitian, 6) pengembangan bahan ajar, kkg mgmp dan kegiatan lainnya, sehingga tenaga pendidik MIN Kumaai Hilir secara bergiliran atau bersama telah mendapat jadwal untuk mengikuti peningkatan mutu guru ada yang tingkat kabupaten

⁹⁶ Wawancara M. Sayid (*waakil kepala bidaang kurikulum*) kumai, 24 maret 2017

⁹⁷ Wawancara M saleh Suaidi (*kepala MIN kumai Hilir*) Kumai, 26 maret 2017

propinsi dan nasional yang di selenggarakan oleh dinas ataupun kementrian agama⁹⁸.

Pembinaan kompetensi guru dilaksanakan secara terprogram dalam wadah KKG , MGMP dan berbagai kesempatan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi profesional guru sebagaimana di katakan oleh kepala madrasah berikut: “

“Di sekolah kami melaksanakan kegiatan terprogram, yaitu dalam wadah KKG MI “Umar Bin Khattab” kecamatan Kumai. Program di KKG MI dalam satu tahun diadakan workshop sebanyak dua kali. Contohnya workshop tentang sistem penilaian K.13, tentang PTK (Penilaian tindakan Kelas / Karya Tulis Ilmiah, seminar PTK (Penelitian Tindakan Kelas dan lain-lain. ”⁹⁹

Hal ini di perkuat dengan bukti ada guru min Kumai Hilir mendapat peringkat 1 pada tahun 2015 “saya mendapatkan peringkat 1 guru berprestasi tingkat provinsi Kalimantan tengah (yang dilaksanakan pada tanggal 12 s/d 14 agustus 2015 di Kanwil Kemenang Provinsi Kalimantan tengah” dan ada juga yang mendapat prestasi sampai tingkat Nasional yaitu bapak kepala sekolah M. Saleh suaidy, S.Pdi

MIN kumai Hilir juga mewajibkan guru untuk membuat PTK penelitian Tindakan kelas sebagai langkah meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru, di samping itu MIN kumai hilir juga memberikan kesempatan kepada guru mengikuti seminar

⁹⁸ Observasi Kegiatan peningkatankompetensi guru MIN Kumai, 26 maret 2017

⁹⁹ Wawancara M. saleh Suaidi (kepala MIN kumai Hilir) kumai, 26 maret 2017

seminar diklat penulisan karya ilmiah, pembuatan PTK (penelitian tindakan kelas) yang di adakan oleh kantor kementerian agama, kementerian pendidikan, KKG MGMP atau organisasi keguruan lainnya sehingga dapat mendongkrak kemampuan dan pengetahuanya dalam memposisikan dirinya sebagai guru yang professional¹⁰⁰

Melalui Observasi ditemukan Langkah peningkatan profesionalisme guru di MIN Kumai hilir adalah Pengembangan bahan ajar tidak hanya menyangkut materi pelajaran saja tetapi terkait dengan media yang di gunakan . Pengembangan bahan ajar guru MIN Kumai Hilir dilakukan melalui referensi misalnya modul buku pegangan alat peraga, media pembelajaran, yang sesuai dengan mata pelajaran atau tema. . diajarkan dengan tetap memperhatikan umur, dan kemampuan dan karakteristiknya disajikan dalam bahasa yang runtut, utuh dan menyeluruh sehingga siswa akan mendapatkan sebuah pengetahuan yang utuh, sistimaatis, relevan dengan perkembangannya¹⁰¹

3) Kompetensi kepribadian Tenaga pendidik MIN Kumai Hilir

Tingkat integritas dan kepribadian guru MIN Kumai Hilir dapat di tinjau dari sisi: (1) Tenaga pendidik MIN Kumai Hilir selama ini tidak pernah ada yang tersangkut dengan salah satu norma yang ada dalam ketentuan kompetensi kepribadian baik

¹⁰⁰ Wawancara Muhmamad Sa'id (wakil kepala madrasah bidang kurikulum) MIN Kumai hilir 14 maret 2017

¹⁰¹ Wawancara M. saleh Suaidi (kepala MIN kumai Hilir) 26 maret 2017

Norma agama, Hukum, Sosial, Peraturan dan tata tertib dan Ketentuan ketentuan lain yang dapat merusak nama baik pribadi guru maupun sekolah. karena kepala MIN Kumai Hilir selalu mengingatkan dan memberikan nasehat pada setiap kesempatan terutama saat musyawarah atau rapat dinas bahkan dalam keseharian. Hasil observasi menunjukan bahwa guru MIN Kumai Hilir memiliki sikap dan tutur kata yang raasantun , ramah dan berakhlak mulia¹⁰²

MIN Kumai Hilir juga memberikan penghargaan bagi yang berprestasi/tidak melakukan pelanggaran, dengan pola pembinaan dan pemberian sanksi bagi yang melanggar kedisiplinan dan pembinaan tertib administrasi bukti absensi sekolah sekalipun dalam kegiatan Pembimbing gerakan siswa.. Pembimbing ekstra kulikuler Sehingga sampai sekarang tidak pernah ada guru MIN Kumai Hilir yang mendapat teguruan keras dari pimpinan atau menunjukan memiliki etos kerja yang kurang baik, apalagi tersangkut masalah hukum dan norma agama di masyarakat¹⁰³

4) Kompetensi Sosial Tenaga Pendidik Min Kumai Hilir

Hasil wawancara dengan Kepala MIN Kumai Hilir mengatakan bahwa guru dan kepala Madrasah MIN Kumai Hilir sebagai agen pembelajaran memiliki etika sosial , memiliki komunikasi secara santun dan efektif terhadap sesama gurudan

¹⁰² Observasi Kompetensi kepribadian Guru MIN Kumai Hilir, Kumai, 24 Maret 2017

¹⁰³ Wawancara M. saleh Suaidi (kepala MIN kumai Hilir) Kumai, 26 maret 2017

tenaga kependidikan, dengan siswa maupun orang tua siswa , tidak pernah terjadi perkelahian antar guru , tidak tegur sapa antar guru atau dengan personil madrasah yang lain karena setiap permasalahan yang muncul selalu diselesaikan dengan mengedepankan musyawarah sehingga jarang sekali terjadi permusuhan antar guru , atau antar guru dengan wali murid.¹⁰⁴

Hasil observasi pada kompetensi sosial guru di MIN kumai hilir adalah : Terjadi kondisi hubungan sosial yang sinergis, terjalin dengan harmonis baik antara guru dengan murid , guru dengan guru atau guru dengan orang tua murid atau guru dengan masyarakat sekitar. hal ini dapat di lihat dari keakraban yang terjadi antara guru dengan guru yang lain, sinerginya hubungan antara guru dengan murid.¹⁰⁵ begitu rammahnya menyapa murid baik secara lisan maupun tulisan apalagi tingkah laku, sama sekali tidak tampak adanya hubungan yang kurang harmonis antara personil madrasah baik kepala madrasah , guru dan murid muridnya seirama menerapkan prinsip persaudaran dan semangat kekeluargaan.¹⁰⁶

Temuan hasil penelitian ini juga didukung dengan adanya dokumentasi peran aktif guru di masyarakat bahwa peran guru MIN Kumai Hilir ada yang menjadi guru ngaji TK TPA aktif di

¹⁰⁴ Wawancara M. Saleh Suaidi (kepala MIN kumai Hilir) kumai, 26 maret 2017

¹⁰⁵ Observasi keharmonisan hubungan guru MIN Kumain hilir, kumai 25 Maret 2017

¹⁰⁶ Observasi hubungan sosial kemasyarakatan guru MiN Kumai Hilir, Kumai 6 maret 2017

majlis taklim, ada yang pengurus masjid dan mushala , dan ada yang aktif di kegiatan RT serta organisasi kemasyarakatan lainnya¹⁰⁷.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa bentuk pengabdian di masyarakat (umum) Guru MIN Kumai Hilir banyak terlibat dalam kegiatan kampung/pengurus kampung, pengabdian di sekolah lain terlibat dalam pemberantasan buta huruf/aksara TPA (Taman Pendidikan Alquran) , menjadi tempat konsultasi bagi sebagian masyarakat, aktif dalam kegiatan di lingkungan RT dan pengurus masjid. Siskampling dan lain lain. Begitu pula dalam rapat rapat dinas Min Kumai Hilir, selalu mengedepankan kebersamaan atau musyawarah mufakat dari pada memperbesar perbedaan perbedaan pendapat dan kepentingan, sehingga jarang terjadi kles antar teman sejawat.¹⁰⁸

Penilaian atau evaluasi terhadap anak didik dan teman sejawat selalu megedepankan objektifitas profesionalitas tidak berdasarkan emosi dengan menjunjung tinggi nilai akhlakul karimah demi mewujudkan mutu madrasah lebih baik. Demikian yang dikatakan oleh khairul Masuddin ,wakil kepala Madrasah bidang humas S. Pdi¹⁰⁹

¹⁰⁷ Dukumen Kegiatan kemasyarakatan guru Min Kumai Hilir, kumai, 26 maret 2017

¹⁰⁸ Wawancara M. Saleh Suaidi (*kepala MIN kumai Hilir*) Kumai , 26 maret 2017

¹⁰⁹ Wawancara khairul Masudin, Spdi(Wakil Kepala Madrasah Bidang Humas) kumaai, 28 maret 2017

c. Evaluasi Diri MIN Kumai Hilir

Gambaran pelaksanaan penjaminan mutu melalui Evaluasi diri Madrasah (EDM) di MIN kumai Hilir dikatakan oleh M Saleh suaidy dalam wawancaranya sebagai berikut:

Saya memberikan lembar instrumen Evaluasi Diri, guru mengisi sendiri instrument yang di bagikan , sehingga mereka menilai sendiri kelemahan dan kelebihan mereka secara jujur bagian apa yang belum mereka kuasai dalam peningktanaan kompetensi guru baik professional maupun paedagogik , 2. Kepala Madrasah menganalisis hasil Evaluasi guru dan menindaklanjuti dengan membuat program penjaminan mutu sesuai hasil analisis, Evaluasi Diri tersebut.¹¹⁰

Hasil wawancara dengan kepala madrasah ibtdaiyah negeri kumai bahwa Evaluasi Diri Madrasah (EDM) ini disusun sebagai acuan untuk membuat Rencana Pengembangan Madrasah (RKM) dan Rencana Anggaran Pengembangan Madrasah (RAKM)., yang bersifat internal yang didahului dengan pembentukan tim pengembang Evaluasi diri madrasah yang terdiri dari Kepala Madrasah , wakil kepala madrasah guru dan pengawas ,serta komite madrasah. Melalui EDM ini diharapkan Madrasah kami dapat berbenah diri dengan melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan kekuatan, kelemahan, peluang-peluang serta hambatan-hambatan yang secara bertahap dapat teratasi, Hal ini juga dikuatkan dengan wawancara dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum M Syaid mengatakan:

“Dalam pelaksanaan Evaluasi Diri biasanya bapak selalu memanggil saya untuk mempersiapkan tim pengembangnya, merencanakan dan menentukan bidang apa yang di

¹¹⁰ Wawancara M. Saleh Suaidy (kepala MIN kumai Hilir)Pangkalanbun, 23 maret 2017

prioritaskan, menentukan waktu yang tepat, membuat pengumuman memantau dan mengarahkan tim pelaksanaanya “¹¹¹

Hasil observasi penulis menunjukan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir melaksanakan evaluasi diri dengan memberikan prioritas pada standar pendidikan nasional secara bertahap. Sehingga lebih terfokus , informasi informasi yang di dapat dari hasil evaluasi diri Min kumai hilir selalu di jadikan sebagai bahan pengukuran kinerja sekolah dan sebagai bahan menyusun rencana kerja madrasah misalnya informasi kuantitatif seperti tingkat penerimaan siswa baru dan gambaran menyeluruh tentang madrasah dapat di jadikan sebagai dasar penyusunan rencana kerja dan upaya peningkatan mutu madrasah dalam rangka penjaminan mutu madrasah.¹¹²

Menyimak apa yang dikatakan oleh bapak M Bashir Kapi wakil kepala sekolah bidang kesiswaan MiN Kumai Hilir bahwa:

“ Sekolah kami sudah membentuk Tim Pengembang Kurikulum, sekolah kami juga membentuk tim pegembang tenaga pendidik dan membentuk tim tim atau kepanitiaan serta membuat SOP (standar Oprasionaal Prosedure) pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh madrasah serta melibatkan pihak pihak lain yang berhubungan dengan madrasah misalnya pengawas, komite dan wali murid , atau kementrian agama kabupaten kotawaringin barat.”¹¹³

Hasil observasi Penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir juga dilakukandengan supervisi oleh kepala Madrasah dan oleh pengawas secara terprogram yaitu supervise pembelajaran , supervise

¹¹¹ Wawancara M. sya'id (*wakakil Kepala MIN Kumai Hilir bidang kurikulum*), Kumai, 12 maret 2017

¹¹² Observasi Penetapan hasil EDM dan prioritas program, Kumai, 12 maret 2017

¹¹³ Wawancara M. Bashir kapi (*wakil Kepala madrasah Bidaang Kesiswaan MiN Kumai Hilir*) Kumai , 14 maret 2017

klinis ini menunjukkan bahwa MIN Kumai Hilir terus melakukan pemantauan dan evaluasi dalam membudayakan mutu madrasah. Evaluasi sebagai salah satu bentuk penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik juga dilaksanakan berdasarkan kebutuhan prioritas dari hasil Evaluasi Diri madrasah.¹¹⁴

Pelaksanaan evaluasi diri diawali dengan melaksanakan terlebih dulu mengisi form latihan EDM bagi yang belum memahaminya, selanjutnya hasil evaluasi dianalisis dan di buatlah sebuah rekomendasi gun menyusun (RKM) yang sesuai, Saleh suaidy mengatakan :

“Tindak lanjut EDM yaitu Jika hasilnya baik maka di berikan pengembangan dan jika hasilnya belum baik maka di adakan program yang menunjang perbaikan melalui: 1. Pendampingan implementasi kurikulum 2013, 2. Supervise guru / evaluasi diri madrasah, 3. Diklat dari bentuk inservice/onservice, 4. Kesiapan KKG madrasah dan KKG guru, 5. Supervisi dan pengarahan, 6. Penelitian kinerja guru setiap akhir tahun, 7. Akreditasi dan pra akreditasi madrasah, 8. Pengembangan karya inovatif guru dalam membuat media, alat kerja dan lain-lain, 9. Penelitian tindakan dan pengembangan dalam bentuk PTK, jurnal, Buku panduan, dan lain-lain”.¹¹⁵

Pelaksanaan Evaluasi diri MIN Kumai Hilir dilakukan 1 tahun sekali dengan melibatkan seluruh pemangku kebijakan dan seluruh personil madrasah berdasarkan perencanaan yang sudah di susun di awal tahun dengan langkah;

- 1) pembentukan tim EDM
- 2) Persiapan pelaksanaan EDM

¹¹⁴ Observasi *Pemantauan program penjaminan mutu*, Kumai 24 maret 2017

¹¹⁵ Wawancara M. Saleh Suaidy (*kepala MIN Kumai Hilir*), Kumai 24 maret 2017

- 3) Pelaksanaan EDM
- 4) Analisa Hasil EDM
- 5) Rekomendasi hasil EDM
- 6) Pembuatan (RKM) berdasarkan hasil rekomendasi hasil EDM.

Jika hasilnya baik maka di berikan tindakan pengembangan dan jika hasilnya belum baik maka di adakan program perbaikan yang menunjang melalui kegiatan :

Evaluasi diri madrasah b) Pendampingan implementasi kurikulum 2013, c) Supervisi d) Diklat maupun inservice/onservice, e) KKG madrasah dan KKG guru, f) pengarahan dan motivasi dan nasehat g) Penelitian kinerja guru setiap akhir tahun, h) Akreditasi dan pra akreditasi madrasah, I) Pengembangan karya inovatif guru dalam membuat media, alat kerja dan lain-lain, j) Penelitian tindakan dan pengembangan dalam bentuk PTK, jurnal, Buku panduan, dan lain-lain sesuai jenis kegiatannya.¹¹⁶

Pelaksanaan EDM MIN Kumai hilir dilakukan pada setiap akhir tahun pelajaran sehingga hasilnya dapat dijadikan acuan dalam memperbaiki kekurangan , kelemahan dan merekomendasikan pada penyusunan program di tahun tahun berikutnya.

d. Akreditasi Madrasah

Gambaran pelaksanaan akreditasi madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir selama ini dilakukan dengan cara madrasah mengusulkan kepada team akreditasi melalui kementrian agama , selanjutnya kementrian agama akan mengusulkan dan meneruskan usulan itu ke badan akreditasi nasional untuk mendapatkan jadwal pelaksanaan

¹¹⁶ Wawancara M. Saleh Suaidy, (*kepala madrasah MIN Kumai Hilir*), kumai , 24 maret 2017

akreditasi, setelah jadwal akreditasi telah ditetapkan maka team akreditasi mengadakan pra akreditasi dengan mengadakan visitasi ke madrasah yang akan di akreditasi, yaitu untuk menentukan kelayakan madrasah dapat diakreditasi setelah itu madrasah segera berbenah dengan membentuk tim kepanitiaan, kordinator atau team yang akan menyiapkan bukti bukti serta kelengkapan instrument penilaian akreditasi yang terdiri dari kepala, tata usaha, wakil kepala dan guru serta melibatkan pengawas ataupun komite dalam rangka memenuhi dan menyiapkan penilaian akreditasi yang akan dilakukan oleh BAN sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. M Saleh Suaidy

Mengatakan:

“Poses akredirtasi biasa kami lakukan mengikuti petunjuk kemenag karena biasanya pengumuman akreditasi disampekan oleh kenmenag walaupun pelaksanaanya dengan cara gabungan antara assessor BAP dan kemenag, setelah itu kami diberikan instrument untuk diisi dan beberapa waktu kemudian team assessor datang kesekolah kami untuk visitasi setelah itu baru beberapa waktu kemudian sesuai yang mereka jadwalkan tim assessor melaksanakan verivikasi daan pemeriksaan satu persatu antara bukti fisik dan pengisian instrument yang telah kami lakukan selanjutnya kami tinggal menunggu hasilnya”¹¹⁷

Proses akreditasi diawali dengan cara madrasah mengisi instrument penilaian akreditasi dari BAN yang di bagikan sebelum jadwal akreditai dimulai. Sedangkan pelaksanaan akreditasi yang dilakukan oleh BAN (team asesor) Dengan didampingi para tim akreditasi madrasah, mereka memeriksa dokumen satu persatu sesuai dengan pertanyaan yang ada pada instrumen penilaian. Untuk mencocokkan bukti fisik dengan

¹¹⁷ Wawancara M Saleh Suaidy(*Kepala MIN Kumai hilir*) Kumai, 24 maret 2017

jawaban di instrumen yang telah diisi dan dikirim oleh madrasah secara manual serta mewawancarai kepala madrasah ataupun wakil kepala madrasah, guru untuk disesuaikan dengan hasil pengisian instrument akreditasi sehingga akan didapatkan hasil penilaian yang objektif. Setelah proses penilaian selesai maka madrasah tinggal menunggu pengumuman hasil penilaian akreditasi dari BAN yaitu keputusan atau nilai akreditasi dalam bentuk sertifikat akreditasi¹¹⁸

Sepanjang pengamatan penulis bahwa akreditasi biasanya dilakukan 4-5 tahun sekali dan dari hasil akreditasi yang telah diikuti oleh Min Kumai Hilir sebanyak dua kali. Akreditasi pertama tahun 2008 dengan hasil akreditasi B dan 5 tahun kemudian yaitu pada tahun 2012 MIN Kumai Hilir mendapat penilaian akreditasi kembali dengan hasil penilaian akreditasi A, selanjutnya pada tahun 2017 ini juga telah mendapat penilaian akreditasi kembali dari BAP dan sampai saat ini masih dalam proses menunggu hasil akreditasinya.¹¹⁹

e. Supervisi dan penilaian kinerja Tenaga Pendidik MIN Kumaai Hilir

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

Supervisi akademik merupakan salah satu (fungsi mendasar (*essential function*) dalam keseluruhan program sekolah. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai sumber informasi bagi

¹¹⁸ Observasi pelaksanaan akreditasi MIN kumai hilir tahun 2017, Kumai 13 maret 2017

¹¹⁹ Obserrvasi jadwal akreditasi madrasah, Kumai, 13 Maret 2017

pengembangan profesionalisme guru. Menurut M. Saleh suaidy dalam wawancaranya tentang prinsip supervise mengatakan bahwa;

“Supervisi di MIN Kumai Hilir dilakukan bukan hanya untuk pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi, bukan mencari - cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya, Supervisi akademik juga dilakukan untuk dapat memberitahukan dan membimbing bagian yang perlu diperbaiki. supervisor sesegera memberitahukan kekurangannya dan supervisor memberikan kesempatan kepada pihak yang disupervisi untuk mengajukan pertanyaan atau tanggapan.”¹²⁰

Pada kesempatan yang berbeda pengawas madrasah Maksum Nasution S. Pdi dalam wawancaranya Mengatakan :

“Suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung di MIN Kumai senantiasa mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi tercipta suasana kemitraan yang akrab. Hal ini bertujuan agar pihak yang disupervisi tidak akan segan-segan mengemukakan pendapat tentang kesulitan yang dihadapi atau kekurangan yang dimiliki. Supervisi juga dilakukan untuk menjaga agar apa yang dilakukan dan yang ditemukan tidak hilang atau terlupakan, supervisor membuat catatan singkat, berisi hal – hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan”.¹²¹

Supervisi madrasah juga dilakukan untuk melihat bagian mana dari kegiatan sekolah yg masih negatif untuk diupayakan menjadi positif, & melihat bagian mana yang sudah positif untuk ditingkatkan menjadi lebih positif lagi dan yang terpenting adalah pembinaannya. Pelaksanaan supervise di MIN Kumai Hilir dilaksanakan oleh : 1. Kepala sekolah maupun Pengawas, dan guru senior 2. Pengawasan dilakukan

¹²⁰ Wawancara M Saleh Suaidy (Kepala Min Kumaai Hilir), Kumai 24 maret 2017

¹²¹ Wawancara Maksum Nasution(pengawas Madrasah), kumai 25 maret 2017

sesuai jadwal yang sudah dirancang dan disepakati, 3. Supervisi yang dilakukan berupa supervise pembelajaran.

Supervisi di MIN Kumai Hilir dilaksanakan bertujuan untuk Meningkatkan mutu kinerja guru , Meningkatkan keefektifan pencapaian kurikulum, . Meningkatkan efektifitas dan efisiensi sarana guna keberhasilan siswa, meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan. supervisi juga berguna untuk pengawasan dan pengendalian sekaligus sebagai kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan sekaligus sebagai data dukung penilaian kinerja tenaga pendididk sebagaimana contoh terlampir¹²². Hal ini juga disampaikan oleh sulastri, s.pdi, guru MIN Kumai Hilir bahwa;

“Supervisi yang dilakukan di min kumai sangat membantu kami sebagai guru karena dalam supervisi tersebut kami diberikan arahan bimbingan dan petunjuk dalam meningkatkan pembelajaran agar lebih baik pelaksanaan pembelajaran supervisor memberikan kesempatan kepada saya untuk memberi tanggapan berdasarkan catatan supervisor, dalam proses supervise kami sangat akrab dan komunikatif dengan supervisor dan kami tidak merasa takut.”¹²³

Gambaran pelaksanaan supervise MIN Kumai Hilir ini untuk mengetahui fungsi dari pekerjaan yang pendidik lakukan membantu pendidik guna lebih fokus pada tujuan yang ingin dicapai dalam pendidikan dan menghindarkan dari pelaksanaan pendidikan yang tidak relevan dengan tujuan pendidikan. Hasil dari supervise juga digunakan

¹²² Wawancara M. Saleh Suaidy (kepala madrasah MIN Kumai Hilir), kumai, 13 maret 2017

¹²³ Wawancara sulastri (Guru MIN Kumai Hilir , Kumai), 13 maret 2017

sebagai pertimbangan dalam menentukan penilaian kinerja guru MIN Kumai hilir Kab. Kotawaringin Barat.

f. Peningkatan dan pengembangan tenaga pendidik MIN Kumai Hilir

Sejauh ini Hasil observasi penulis mengindikasikan pelaksanaan kegiatan peningkatan dan pengembangan tenaga pendidik MIN Kumaai Hilir dilaksanakan dengan cara mengadakan kegiatan secara internal madrasah, mulai dari bimbingan arahan kepala madrasah, supervise guru senior, penelitian tindakan Kelas (PTK) inservice, yang melibatkan tenaga pendidik di MIN kumai hilir dengan biaya dan waktu yang telah ditentukan dalam perencanaan awal tahun ajaran, selain itu MIN kumai Hilir Juga melaksanakan kegiatan yang tergabung dengan tenaga pendidilk dari luar madrasah dalam sebuah kegiatan KKG, MGMP MIN Kumai jugaa meengikutertakan tenaga pendidiknya dan kegiatan yang diselenggarakan oleh kementerian agama atau kementerian pendidikan atau organisasi profesi dikabupaten kotawaringin Barat berupa work shop, pelatihan, inservice,, diklat study banding dan kegiatan lain yang dapat menunjang peningkatan atau pengembangan kompetensi tenaga pendidk di MiN Kumai Hilir.

Pembinaan, peningkatan dan pengembangan tenaga pendidik tentang kompetensi guru di MIN Kumai Hilir dilaksanakan secara terprogram dalam wadah KKG , MGMP dan berbagai kesempatan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi profesional guru sebagaimana dikatakan oleh kepala madrasah berikut: “

“Di sekolah kami melaksanakan kegiatan terprogram, yaitu dalam wadah KKG MI “Umar Bin Khattab” kecamatan Kumai. Program di KKG MI dalam satu tahun diadakan workshop sebanyak dua kali. Contohnya workshop tentang sistem penilaian K.13, tentang PTK (Penilaian tindakan Kelas / Karya Tulis Ilmiah, seminar PTK (Penelitian Tindakan Kelas dan lain-lain.
”¹²⁴

Sistem pengendalian Mutu tenaga pendidik di madrasah sebagai upaya penjaminan mutu tenaga pendidik di laksanakan dengan berjenjang sesuai bidang dan unit masing-masing melalui 1. Evaluasi dan supervise 2. Kuisisioner untuk orang tua siswa dan masyarakat, 3. Pendampingan, sehingga kualitas madrasah akan senantiasa terpantau baik oleh kepala madrasah maupun dari orang tua siswa sebagai partisipasi komite dalam memberikan penilaian bagi madrasah ¹²⁵

3. Evaluasi dan Tindak lanjut Penjaminan Mutu Tenaga Pendidik MIN kumai hilir
 - a. Evaluasi Pelaksanaan penjaminan Mutu Tenaga Pendidik MIN kumai hilir dilakukan dengan memantau dan mengevaluasi proses dan hasil terhadap pelaksanaan program penjamminaan mutu tenaga pendidik di min kumai hilir adalah melakukan pengecekan pada proses pelaksanaan atau kendala yang dihadapi dan melaporkan hasilnya.

Hasil observasi menunujukan bahwa Penjaminan mutu tenaga pendidik Min Kumai Hilir masih banyak menemui kendala yang

¹²⁴ Wawancara *M. saleh Suaidi (kepala MIN kumai Hilir)* kumai, 26 maret 2017

¹²⁵ Wawancara *M saleh suaidy (kepala madrasah ibtidaiyah negeri kumai)* Kumai, 12 maret 2017

berkenaan dengan ruang pertemuan , biaya, buku penunjang tenaga ahli atau instruktur dari luar dan lainnya.

Hasil temuan penelitian,, Berdasarkan dokumentasi tentang sarana prasarana MIN Kumai Hilir bahwa dalam daftar aplikasi BMN (Barang milik negara) belum ditemukan kepemilikan Aula Min Kumai Hilir.¹²⁶

Hasil wawancara kepada M Saleh Suaidy (kepala MIN Kumai Hilir) Kendala penjaminan mutu tenaga pendidik yang dihadapi dan terjadi di MIN Kumai Hilir adalah sebagai berikut:

- 1) Arah program yang dikembangkan kementrian sering kali kurang mendukung penjaminan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan.
- 2) Kendala lain yang di hadapi dalam penjaminan mutu tenaga pendidik di min kumai hilir adalah Penempatan dan distribusi dan kecukupan tenaga pendidik dimana terjadi penumpukan tenaga pendidik di kota,
- 3) Kecenderungan penjaminan mutu tenaga pendidik hanya ditekankan pada tingkat satuan pendidikan semata
- 4) Kendala keuangan/pendanaan : Dana bos sangat terbatas sementara seluruh kegiatan menggunakan dana bos pendanaan juga tidak mencukupi untuk mengambil instruktur dari luar madrasah atau instruktur yang benar benar memiliki kompetensi

¹²⁶ *Daftar Barang Milik Negara (BMN), Min Kumai Hilir ,Kumai 22 maret 2017*

yang sesuai misalnya dari LPMP, Saleh suaidy Kepala MIN Kumai Hilir dalam wawancaranya ia mengataakan bahwa kendala kami dalam Penjaminan mutu Tenaga pendidik di MIN Kumai adalah:

“Tidak tersedia aula untuk kegiatan-kegiatan pertemuan, diskusi, lesson study, case study, kegiatan KKG, onservice.. Kurangnya buku-buku penunjang di perpustakaan, Keuangan/pendanaan, Kegiatan KKG guru sangat tergantung dengan dana, untuk Pendampingan-pendampingan juga membutuhkan tenaga profesional luar, penelitian buku-buku penunjang sangat membutuhkan biaya besar.”¹²⁷

Hasil observasi peneliti juga mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kualifikasi akademik diwilayah pangkalanbun belum memiliki perguruan tinggi yang sesuai sehingga harus kekota lain dan itu memerlukan waktu , biaya dan tenaga serta proses izin belajar yang cukup rumit.

- 5) Tidak tersedianya sarana gedung aula untuk kegiatan KKG, MGMP, inservice dan kegiatan lain yang melibatkan banyak guru.
- 6) Kesulitan meningkatkan kualifikasi pendidiknya karena terkendala biaya waktu dan jarak untuk mengikuti pendidikan yang sesuai dengan latar belakang mata pelajaran yang di ampunya
- 7) Penempatan dan distribusi tenaga pendidik yang belum merata ¹²⁸.

¹²⁷ Wawancara Muhammad saleh Suaidiy (kepala MIN kumai Hilir)
Kumai 26 maret 2017

¹²⁸ Observasi Kendala penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir, Kumai 12 Maret 2017

b. Tindak lanjut kendala penjaminan mutu tenaga pendidik MIN kumai Hilir

Tindak lanjut artinya melakukan tindakan terhadap hasil evaluasi sasaran dan proses dengan perbaikan-perbaikan atau peningkatan peningkatan atau mengganti dengan tindakan kegiatan yang baru. Jika ternyata apa yang telah kita kerjakan masih ada yang kurang atau belum sempurna, segera melakukan action untuk memperbaikinya. Proses *act* ini sangat penting untuk dilakukan sebelum kita melangkah lebih jauh kepada proses perbaikan selanjutnya.

Menindak lanjuti hasil berarti melakukan standarisasi , merevisi proses, melakukan modifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan kepada seluruh staf, pelanggan dan suplieratas perubahan yang dilakukan apabila diperlukan, mengembangkan rencana yang jelas, dan memonitor melakukan pengukuran , pengendalian proses dan mendokumentasikan secara teratur.

Berdasarkan hasil observasi penulis menunjukan bahwa Upaya untuk mengatasi kendala yang muncul dari penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai hilir dilakukan secara bertahap dan menyesuaikan dengan kondisi dan jenis kendala yang ada.¹²⁹.

¹²⁹ Observasi Upaya penyelesaian kendala penjaminan mutu MIN Kumai Hilir, Kumai 12 maret 2017

Data dokumentasi yang peneliti peroleh dari kepala TU tentang aplikasi BMN (Barang Milik Negara) menunjukkan bahwa MIN kumai Hilir belum tercantum daftar kepemilikan gedung aula yang dapat dijadikan tempat kegiatan kegiatan madrasah.¹³⁰

walaupun kendala yang di hadapi adalah kendala kendala yang umum dihadapi oleh kepala madrasah yang lain atau sekolah yang lain tetapi jika tidak dilakukandengan sungguh sungguh dan bertahap maka justru akan menjadi kendala baru bagi madrasah itu sendiri

Langkah langkah MIN Kumai Hilir dalam mengatasi kendala penjaminan mutu tenaga pendidik menurut M. aleh suaidy adalah sebagai berikut:

- 1) Kendala kekurangan sarana prasarana Adapun minimnya anggaran untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di atasi dengan cara gotong royong dari semua madrasah dan SD di Kabupaten kobar yang tergabung dengan KKG dan MGMP yaitu dengan cara iuran perbulan per siswa dari masing masing sekolah untuk mendanai kegiatan kegiatan peningkatan dan penjaminan mutu madrasah.
- 2) Kendala dalam bidang kekurangan guru diatasi dengan inisiatif kepala madrasah untuk mengangkat guru Honor yang di biyai dari dana bos madrasah yang ada dalam DIPA MIN Kumai Hilir , Serta mengusulkan kembali tambahan tambahan guru yang masih menumpuk di tempat tempat tertentu kepada kementerian agama kabupaten Kobar dan, Alhamdulillah tahun 2017 ini , MIN Kumai

¹³⁰ Aplikasi BMN MIN kumai Hilir , Kumai 13 maret 2017

Hilir mendapat tambahan lagi guru baru dari kementerian agama Kabupaten.

- 3) Kendala kualifikasi guru.. yang ada di MIN Kumai Hilir diatasi dengan Cara memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi baik negeri ataupun swasta yang ada di wilayah kabupaten kotawaringin barat sendiri dan sudah ada beberapa orang guru yang sudah menyelesaikan S1 sesuai dengan bidangnya. dan juga MIN Kumai Hilir memberikan solusi peningkatan kualitas guru dengan mengikuti berbagai pelatihan di kementerian pendidikan maupun kementerian agama di kabupaten/propinsi atau ditingkat Nasional sehingga ada 2 orang guru berprestasi tingkat propinsi. dan nasional.
- 4) Solusi dari kendala kesulitan instruktur dalam kegiatan mgmp, kkg pelatihan dan sejenisnya MIN Kumai hilir juga memanfaatkan tenaga tenaga intern madrasah , kemendiknas, kemenag di kabupaten sehingga biaya yang di keluarkan tidak terlalu besar .

Solusi terakhir yang dilakukan oleh MIN Kumai Hilir dalam mengatasi kesulitan dan kendala dalam peningkatan Tenaga Pendidik secara umum adalah dengan melakukan koordinasi rutin dan dengan pengawas madrasah dan koordinasi ke kementerian agama kementerian pendidikan untuk mendapatkan saran pendapat dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, menertipkan administrasi guru peningkatan kualifikasi pendidikan, mengikutsertakan pelatihan ,1, Penilaian kinerja guru, 2. Supervisi akademik, supervisi klinis, 3. Kuisioner untuk orang

tua siswa dan masyarakat, 4. Pendampingan, 5. Pembimbingan karya tulis ilmiah dalam bentuk tindakan (action research), Inservice trining. sehingga kualitas tenaga pendidik kan senantiasa terpantau baik oleh kepala madrasah maupun masukan masukan dari orang tua siswa.¹³¹

4. Pembentukan tim kerja MIN Kumai Hilir

Madrasah berkualitas akan menghasilkan lulusan (output) yang memiliki daya saing tinggi, mampu berkompetensi di dunia global, yang pada akhirnya akan menjadi salah satu tolak ukur kemajuan pendidikan untuk mencetak madrasah yang berkualitas tentu harus memenuhi prasarat dalam pengelolaannya, dengan suatu pendekatan total quality managemen dalam menjalankan usaha pendidikan dapat memaksimalkan daya saing. Goetsch dan Davis mengungkapkan unsur utama (karakteristik) total quality management, sebagai berikut:¹³²

Fokus Pada Pelanggan., Obsesi Terhadap Kualitas, menggunakan Pendekatan Ilmiah. memantau prestasi, melaksanakan perbaikan. Memiliki Komitmen, Kerja sama Team (Teamwork), .Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan dan terus menerus, perbaikan sistem atau lingkungan Kesatuan Tujuan. Pendidikan dan Pelatihan Agar TQM dapat diterapkan dengan baik.¹³³

Hasil penyajian data penelitian ditemukan bahwa Kepala MIN Kumai Hilir selalu membentuk tim kerja dari setiap kegiatan regular guna

¹³¹ Wawancara M. Saleh Suaidy (Kepala MIN Kumai Hilir) 19 Maret 2017

¹³² Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004 h.18

¹³³ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, Jakarta: Ghalia indonessia 2004 h.21

merumuskan kebutuhan kebutuhan MIN Kumai hilir sesuai dengan tupoksi dan jenis tim yang dibentuknya. Misalnya pembentukan tim penyusunan Kurikulum, pembentukan Tim Kompetisi Sain Madrasah (KSM), Pembentukan tim olah raga, tim evaluasi diri madrasah , Pembentukan Tim olimpeade dan pembentukan tim tim lain sesuai dengan kebutuhan pada saat itu. penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik , senada cdengan hasil wawancara penulis dengan M syaid wakil kepala madrasah bidaang kurikulum MIN Kumai Hilir bahwa EDM dilaksanakan dengan melibatkan dan mengikutsertakan seluruh personil sekolah dari guru, wakil kepala, tata Usaha bahkan MIN Kumai hilir melibatkan Pengawas dan komite dalam setiap kegiatan penjaminan mutu yang dilakukan .

Upaya yang dilakukan MIN Kumai bersesuaian dengan pendapat Husaini Usman yang dikutip oleh Nawawi Ismail bahwa Kepala Madrasah sebagai pemimpin dituntut mengorganisir seluruh sumber daya Madrasah dengann menggunakan team work yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*asist*), saling penuh kedewasaan), saling mematuhi (*wailingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*) dan saling berbaik hati (*kidness*)¹³⁴

Demikian juga kepala MIN Kumai Hilir menunjukan kepiawaiannya dalam menggerakan sumber daya Madrasah dalaam pelaksnaan setiap

¹³⁴ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia 2004 h. 22

kegiatan madrasah hal ini juga disampaikan oleh M said wakil kepala Madrasah bidang Kurikulum bahwa “ kami selalu dilibatkan dalam proses penyusunan program dan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tupoksi masing masing bidang” .kondisi ini membuat penulis dapat mengatakan bahwa MIN Kumai Hilir telah melaksanakan salah satu prasarat dalam penjaminan mutu madrasah melalui selalu membentuk tim kerja (*team work*) dalam setiap kegiatann. Hal ini juga di pertegas oleh wakil kepala madrasah M. Bashir Kapi bahwa kepala MIN Kumai hilir selalu membagi tugas dalam bentuk tim work sehingga kegiatan dan program kerja MIN Kumai Hilir senantiasa berjalan dengan baik.

Hasil observasi penulis pada saat pelaksanaan persiapan akreditasi madrasah di MIN kumai hilir penulis memperhatikan adanya sebuah kinerja yang sistematis dimana masing masing guru dan personil madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab saling membantu, sesuai dengan posisi dalam tim tetapi tidak menutup kemungkinan untuk membantu bagian tim lain dengan sikap kebersamaan dan saling menghormati dan memiliki orientasi pada tujuan .

Melihat kondisi tim kerja dalam kegiatan persiapan akreditasi dan bukti dokumen pembentukan tim kerja dalam kegiatan kegiatan di MIN kumai hilir maka menurut hemat penulis bahwa salah satu indikator *Total quality management* di MIN Kumai hilir telah berjalan dengan baik dan sekaligus menjadi bagian dari indikator bahwa penjaminan mutu madrasah di Min kumai telah berjalan dengan baik.

5. Siklus pelaksanaan Penjaminan Mutu tenaga pendidik MIN Kumai

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan siklus Pelaksanaan pengembangan dan kegiatan penjaminan mutu di MIN Kumai Hilir diawali dengan sebuah perencanaan yang terprogram dan tetap terus di pantau dan dievaluasi oleh kepala madrasah dalam pelaksanaanya.

Selanjutnya di tentukan tindakan penyelesaian masalah untuk mendapatkan gambaran nyata tentang kuantitas dan kualitas pelaksanaan program yang ada, untuk dijadikan acuan dan dasar dalam penyusunan dan pengembangan program di tahun berikutnya melalui tahap perencanaan kegiatan penjaminan mutu, pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu, dan pemantauan kegiatan hingga pada tahap evaluasi diri madrasah.

Penjaminan mutu MIN Kumai juga dilaksanakan melalui tahapan penyusunan rencana , dikerjakan melalui tim work, di pantau dan evaluasi kegiatannya serta upaya tindak lanjut yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan mengindikasikan bahwa siklus penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik MIN Kumai Hilir dengan memakai teori PDCA yang dikembangkan oleh Edward Deming yaitu ; PDCA (*“Plan, Do, chek, and Act”*)

Teori PDCA merupakan rangkaian kegiatan yang terdiri dari penyusunan rencana kerja, pelaksanaan rencana kerja, pemeriksaan pelaksanaan rencana kerja, serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan Dalam peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan diperlukan sebuah siklus yang harus dilakukan secara berulang

ulang dari setiap jenis kegiatan. Siklus P-D-C-A dapat diartikan sebagai proses penyelesaian dan pengendalian masalah dengan pola runtun dan sistematis, ringkas dan berkesinambungan..¹³⁵

6. Komitmen kepala Madrasah

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad dan berjerih payah untuk, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya tekak kuat yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. demikian yang dikatakan Kepala LPMP Sumsel Dr.H.Yaswardi¹³⁶

Seiring dengan itu, Salah satu prasarat terlaksananya penjaminan mutu dalam Total quality Managemen bahwa Komitmen merupakan paradigma baru dalam membudayakan mutu madrasah dapat berjalan dengan sukses.¹³⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai bahwa M saleh suaidy memahami tuntutan peningkatan kualitas sebagaimana dimanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 tahun 2009 tentang penjaminan mutu di atas

¹³⁵ Huzair AH Sanaky, <http://hujair.sanaky@staff.uii.ac.id>, *sistem penjaminan mutu dan akreditasi madrasah*, di akses selasa, pukul 11.47 wib .

¹³⁶ <http://www.lpmpsumsel.org/index.php/en/berita/berita/202-komitmen-sekolah-model>, di akses taanggal 9 oktober 2017 pukul 18. 25 wwib

¹³⁷ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, jakarta : Ghalia Indonesia 2004 hal 18

maka dalam pelaksanaanya bapak saleh suaity sebagai Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai selalu berupaya untuk merencanakaan dan meningkatkan mutu madrasahny melalui peningkatan standar pendidikan diupayakan untuk dipenuhi secara bertahap, sejalan dengan hasil observasi dan dokumentasi bahwa kondisi MIN Kumai telah banyak mengalami perubahan dan kemajuan dari tahun ketahun sebagaimana telah disebutkan pada sejarah singkat MIN kumai Hilir sampai sekarang.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Perencanaan Penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai hilir

Dalam Rangka memastikan bahwa penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir selalu terjaga kualitas dan kompetensinya, maka MIN Kumai Hilir selalu mengupdate dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik MIN Kumai Hilir maka kepala sekolah selalu merencanakan kegiatan penjaminan mutu tenaga pendidik yang realistis yang sesuai dengan bentuk dan Jenis kegiatan penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir yang dituangkan dalam bentuk perencanaan penyusunan program kerja madrasah, penyusunan rencana didasarkan atas rekomendasi hasil evaluasi diri tenaga pendidik yang telah dilakukan diakhir tahun, perencanaaan program juga didasarkan atas hasil supervissi pembelajaran oleh kepala madrasah, pengawas dan guru senior sehingga penyusunan rencana kerja sesuai dengan kebutuhan, tepat sasaran , tepat biaya, tepat guna.

layaknya sebuah komputer atau laptop seorang Guru memerlukan kondisi *software* dan *hardware* yang prima dan mumpuni dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. *Software* guru terhimpun dalam empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sebagaimana tercantum di dalam permenmendiknas no 16 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru bahwa guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. *Software* kompetensi ini harus ter-*install* dan diupdate dalam diri seorang guru.

Agar kualitas guru ini tetap terjaga, maka harus dilakukan *General Check-Up* (pemeriksaan secara menyeluruh atas kompetensi yang dimilikinyaa) secara berkala dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang dimiliki guru yang bersangkutan seiring dan seirama dengan perkembangan pendidikan dan pengetahuan saat ini. Selain itu, pendekatan dan metode pembelajaran yang digunakan apakah masih sesuai dengan perkembangan kondisi anak masa kini atau tidak. Jadi, kepala madrasah melakukan penyusunan rencana kegiatan refleksi (muhasabah). Selain itu, guru harus diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk melakukan upaya peningkatan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya. Salah satu upaya ini adalah dengan program *Continuing Professional Development* atau Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Komponen-komponen pengembangan berkelanjutan yang dilakukan oleh MIN Kumai Hilir terdiri atas kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Hal ini sesuai dengan permenpan RB

no 16 tahun tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya pasal 11 ayat c. Di dalam Permenpan RB pasal 11 ayat c tersebut disebutkan bahwa kegiatan PKB terdiri atas: (1) Pengembangan diri, yang meliputi diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru; (2) Publikasi ilmiah, yang meliputi publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru; dan (3) Karya inovatif, yang meliputi menemukan teknologi tepat guna, menemukan/ menciptakan karya seni, membuat / memodifikasi alat pelajaran / peraga/ praktikum, dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya¹³⁸

Perencanaan di Min Kumai Hilir dilakukan untuk mengidentifikasi sasaran dan proses pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik MIN kumai hilir dengan mencari tahu tentang hal-hal apa saja yang akan dilakukan atau diprogramkan dalam penjaminan mutu tenaga pendidik berdasarkan hasil evaluasi diri madrasah yang belum memenuhi standar kemudian mencari solusi atau ide-ide untuk memecahkan masalah ini dengan mementapkan kegiatan kegiatan sesuai dengan kebutuhan peningkatan mutu tenaga pendidiik.

Kepala Madrasah diharapkan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajer dan leader. Sebagai pemimpin pendidikan di madrasah, kepala madrasah memiliki tanggung jawab sepenuhnya untuk

¹³⁸ Permenpan RB no 16 tahun2009. *tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, pasal 11 ayat c.

mengembangkan seluruh sumber daya madrasah. Efektivitas kepemimpinan kepala madrasah tergantung kepada kemampuan bekerjasama dengan seluruh warga madrasah, serta kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi seluruh program kerja dan kegiatan madrasah ¹³⁹.

Kepala MIN Kumai pada setiap awal tahun selalu menyusun rencana dan program kerja madrasah dengan para guru dan personil sekolah membahas tentang jenis kegiatan dan apa yang dilakukan dalam satu tahun kedepan, penyusunan dengan melibatkan guru komite dan pengawas madrasah berdasarkan hasil evaluasi diri yang dilakukan pada setiap akhir tahun, dengan mengacu pada hasil musyawarah madrasah dan rekomendasi evaluasi diri yang telah dilakukan untuk menyusun rencana kerja kedepan, sebagaimana Firman Allah yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ¹⁴⁰

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. ¹⁴¹

Fungsi perencanaan adalah suatu kegiatan membuat berbagai rencana kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk

¹³⁹ Kemendiknas, *buku kerja kepala madrasah*, Jakarta: Depdiknas, 2011, h.5

¹⁴⁰ Al Hasyr (59);18

¹⁴¹ Departemen Agama, *Alquran dan terjemah*, Semarang: Karya toha, 2013

menilai baik dan tidaknya manajemen sebuah organisasi akan terlihat dari awal merencanakan program dan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan. Kegiatan atau program tanpa perencanaan menyebabkan aktivitas madrasah tidak terarah dan terkesan acak-acakan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penyusunan rencana kerja MIN Kumai Hilir diikuti dengan mengadakan musyawarah komite pada setiap akhir penerimaan siswa baru selanjutnya kepala madrasah menyampaikan program kerja yang telah dihasilkan dari musyawarah madrasah sehingga komite madrasah dapat mengetahui agenda agenda kerja madrasah dan dapat membantu pembiayaan jika diperlukan.

Musyawarah penyusunan program kerja madrasah yang dilakukan oleh kepala MIN Kumai Hilir (M Saleh Suaidy) setiap tahun dengan melibatkan personil menunjukan bahwa fungsi manajemen dalam hal perencanaan program kegiatan MIN Kumai Hilir telah terlaksana dan berjalan dengan baik hal ini juga selaras dengan fungsi fungsi manajemen, bahwa Kepala Madrasah merupakan salah satu unsur penjaminan mutu pendidikan. dalam pelaksanaan tugasnya, ada beberapa tahapan yang harus dilakukan antara lain: (a) merencanakan program, (b) melaksanakan rencana kerja, (c) melaksanakan pengawasan dan evaluasi, (d) menjalankan kepemimpinan madrasah, dan (e) menerapkan sistem informasi madrasah.¹⁴²

Memperhatikan hasil wawancara dengan kepala madrasah tentang penyusunan rencana kerja dan dokumentasi madrasah dimana

¹⁴² Kemendiknas; *buku kerja kepala madrasah*, jakarta : Depdiknas, 2011, h.2

MIN Kumai Hilir telah melaksanakan penyusunan rencana program kerja madrasah setiap awal tahun, dengan melibatkan seluruh unsur madrasah dan didokumentasikan ditata usaha maka dengan demikian didukung pula dengan hasil observasi penulis dapat penulis katakan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan salah satu fungsi manajemen dengan baik sehingga proses perencanaan dan penyusunan program kerja dapat berjalan dengan baik dan dapat di buktikan melalui dokumentasi program madrasah . Dalam TQM, keterlibatan dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah merupakan unsur yang sangat penting. Hal ini dikarenakan unsur tersebut dapat meningkatkan “rasa memiliki” dan tanggung jawab karyawan terhadap keputusan yang dibuat. Selain itu unsur ini juga dapat memperkaya wawasan dan pandangan dalam suatu keputusan yang diambil, karena pihak yang terlibat lebih banyak. Meskipun demikian, kebebasan yang timbul karena keterlibatan dalam perencanaan tersebut merupakan hasil dari pengendalian yang terencana dan terlaksana dengan baik.¹⁴³

Berdasarkan hasil penelitian tentang pelaksanaan penyusunan program kerja MIN Kumai Hilir di atas sangat sesuai dengan fungsi manajemen seorang kepala madrasah, serta tahapan pelaksanaan tahap 1 teori Edward Demming yaitu PLAN (Perencanaan), dengan demikian MIN Kumaai Hilir telah benar benar melaksanakan perencanaan setiap

¹⁴³ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, jakarta : Ghalia Indonesia, 2004 h. 21

kegiatan penjaminan mutu tenaga pendidik yang dilakukan pada setiap awal tahun.

2. Pelaksanaan Penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir

a. Kualifikasi akademik kepala madrasah dan Tenaga Pendidik MIN Kumai Hilir

Kualifikasi Pendidikan kepala sekolah dan guru Sebagaimana yang amanatkan oleh uu no 19 tahun 2007 tentang Standar Nasional Pendidikan, hal 2 bahwa Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik yaitu memiliki ijazah sarjana atau D4 baik guru pada Taman Kanak-kanak/Raudatul, sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah, sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah sekolah menengah atas/madrasah aliyah sekolah dasar luar biasa sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa ,sekolah menengah kejuruan / madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK) yang diperoleh dari program studi di perguruan tinggi yang terakreditasi.

Berdasarkan dengan dokumentasi (terlampir) keadaan tenaga pendidik MIN Kumai Hilir terdiri dari 23 orang , terdiri dari tenaga pendidik berjumlah 19 orang dan sudah berkualifikasi pendidikan Sarjana memiliki tenaga administrasi berjumlah 3 untuk tenaga kependidikan bagian administrasi. Hanya 1 orang yang sarjana dan 2 orang SLTA sebagai gambaran sebelumnya bahwa hanya ada 14 guru yang Sarjana . berkat motivasi dan kesempatan yang diberikan kepala madrasah , Jenjang pendidikan guru di MIN Kumai semakin meningkat

hingga saat ini. penelitian ini , bahwa kepala MIN Kumai Hilir memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S 1) dan berdasarkan observasi bahwa kepala MIN Kumai Hilir saat ini sedang menempuh pendidikan S 2 di sebuah perguruan tinggi negeri yang terakreditasi B yaitu IAIN Palangkaraya .

Seirama Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mempersyaratkan guru untuk: memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4, memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan memiliki sertifikat pendidik.¹⁴⁴

Guna meningkatkan mutu tenaga pendidik dan memenuhi standar tenaga pendidik MIN Kumai Hilir, maka kepala madrasah M. saleh suaidy mengambil langkah langkah berikut:

- 1) Merekomendasikan kepada guru MIN Kumai Hilir untuk ikut menempuh pendidikan melalui penyetaraan minimal S1 bagi tenaga pendidik / guru / S2, Merekomendasikan untuk mengikuti diklat-diklat internal maupun eksternal
- 2) Membimbing guru membuat penelitian dan pengembangan (PTK / karya tulis lain),
- 3) Memfasilitasi pengembangan diri melalui organisasi profesi seperti KKG, MGMP dan sejenisnya,

¹⁴⁴ Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen , Jakarta, 2005

- 4) Melakukan PKG dan supervisi akademik, Mengirim diklat , study banding, dan lain lain

Dengan berlakunya Undang-undang diatas diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pendidikan , pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Kelompok Kerja Guru (KKG), dan pertemuan di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan demikian KKG dan MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru.

Kesesuaian antara tuntutan akademik bagi seorang kepala sekolah dan guru , serta langkah langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah memberikan bukti adanya upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu Tenaga pendidik MIN Kumai hilir, Maka dapat dikatakan bahwa penjaminan mutu madrasah pada sisi Kwalifikasi akademik kepala madrasah dan guru MIN kumai Hilir telah memenuhi standar Nasional Pendidikan , telah berjalan dan dilaksanakan dengan baik .

b. Kompetensi Tenaga Pendidik MIN Kumai Hilir

1) Kompetensi Paedagogik Guru MIN Kumai Hilir

Indikator kompetensi yang harus di kuasai oleh seorang tenaga pendidik harus dikembangkan secara utuh, empat

kompetensi utama tenaga pendidik yaitu kompetensi paedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru yang dikembangkan dan dimiliki seorang guru yaitu ;

Indikator bagi seorang guru pada kompetensi paedagogik yang harus di kuasai sebagaimana tercantum dalam standar nasional pendidikan adalah:

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik .
- c) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- d) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- e) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- f) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- g) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Permendiknas no 16 tahun 2007, *tentang kwalifikasi dan kompetensi tenaga pendidik*, jakarta:Depdiknas, h . 13

Hasil temuan penelitian mengindikasikan bahwa Pada kompetensi paedagogik dalam penyusunan Rencana pembelajaran guru MiN Kumai Hilir telah mengikuti prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan menerapkan prinsip-pembelajaran yaitu sesuai karakteristik siswa, tidak diskriminatif, menerapkan berbagi metode, memanfaatkan tehnologi informasi sebagai media , mengeksplorasi potensi siswa, sehingga akan sangat membantu meningkatkan efektifitas pengelolaan pembelajaran, membuat penilaian dan melakukan refleksi dalam mecapai tujuan pembelajaran .

Memperhatikan temuan hasil penelitian tentang kompetensi Paedagogik guru MIN Kumai Hilir diatas dapat dikatakan adanya kesuaian penguasaan kompetensi paedagogik guru MIN kumai hilir dengan indikator Standar Nasional Pendidikan yang didukung dengan hasil wawancara peneliti kepada seorang guru bernama sulastri, S.Pd.I, maka dapat dikatakan penguasaan kompetensi paedagogik guru MIN Kumai hilir dalam membuat RPP, telah memenuhi standar nasional pendidikan karena dalam pembuatan RPP hilir telah mengikuti prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dan menerapkan prinsip-pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa, karena dengan mengetahui karakteristik siswa maka guru dapat mengetahui gambaran yang luas tentang peserta didiknya, bisa mengetahui latar belakang keluarganya , pendidikan

orang tuanya, tingkat ekonominya, tingkat penguasaan bahasanya, keinginannya, perkembangan sosial emosinya sehingga guru dapat mengetahui sikap dan nilai-nilai yang menjiwainya.

Dengan demikian seorang guru dapat menempatkan dirinya dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran dan bahan pembelajaran yang tepat efisien dan sesuai dengan karakteristik siswa di kelas. Guru juga dapat merencanakan penilaian dengan tidak diskriminatif dan berlaku objektif, menerapkan berbagai metode, memanfaatkan teknologi informasi sebagai media, mengeksplorasi potensi siswa, sehingga akan sangat membantu meningkatkan efektifitas pengelolaan pembelajaran, dalam mencapai tujuan pembelajaran dan melakukan evaluasi serta refleksi hasil pembelajaran.

Temuan Hasil penelitian ini juga sangat sesuai dengan apa yang dikatakan oleh I Wayan dan Y. Suryana dalam bukunya Kompetensi pedagogik bahwa: Peserta didik adalah manusia yang dalam posisi membutuhkan bimbingan bagi perkembangan jasmani dan rohani hal ini tampak dari keterbatasannya baik fisik maupun psikis dan sebagai implikasinya guru harus memanfaatkan kondisi peserta didik untuk memberikan pendidikan yang dapat mengembangkan seluruh potensi yang ada baik pengetahuan dan ketrampilan maupun sikapnya, secara holistik. Yaitu dengan menggunakan berbagai macam metode, menghargai perbedaan,

perkembangan fisiknya, bakat khususnya, hubungan sosialnya kreatifitasnya secara komprehensif.¹⁴⁶

2) Kompetensi Profesional guru MIN Kumai Hilir

Sebagai seorang pendidik profesional, guru tentu wajib memiliki kompetensi yakni seperangkat pengetahuan dan ketrampilan serta perilaku yang hayati dan dikuasai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sebagaimana yang tercantum dalam uu no 14 tahun 2006 tentang guru dan dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki kompetensi yang utuh dan integritas secara komprehensif.¹⁴⁷ Kompetensi profesional memiliki indikator indikator yang harus dikuasai seorang guru dalam proses belajar mengajar yang sebagaimana tercantum dalam standar nasional pendidikan adalah:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu dan melakukan tindakan reflektif.
- c) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

¹⁴⁶ Y. Suryana, I Wayan, *Kompetensi paedagogik*, Jakarta: CV Az zahra, 2015, h. 12

¹⁴⁷ Ibid, h. 1

- d) Mengembangkan materi dan media pembelajaran yang diampu secara kreatif.¹⁴⁸

Paparan hasil temuan penelitian berdasarkan observasi, hasil wawancara dengan M saleh suaidy tergambar bahwa Rencana pembelajaran dan proses belajar mengajar di MIN Kumai Hilir disusun dengan memperhatikan kedalaman materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, memanfaatkan teknologi informasi sebagai media pembelajaran, selalu mengadakan evaluasi dan mengembangkan bahan ajar. Apa yang dilakukan oleh guru MIN Kumai Hilir dalam temuan penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian antara tuntutan indikator profesional guru, dengan hasil penelitian maka guru sebagai agen pembelajaran di MIN Kumai Hilir dapat dikatakan sebagai guru yang profesional, hal ini juga didasarkan bahwa seluruh guru Negeri yang ada telah memiliki sertifikat profesional sebagai bentuk penghargaan dari pemerintah atas usaha dalam meningkatkan kualitasnya telah memenuhi standar nasional pendidikan sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan menjadi daya dukung dalam penjaminan mutu madrasah.

Hasil observasi kelas pada MIN Kumai Hilir dimana dalam proses belajar mengajar terlihat bahwa guru MIN Kumai menguasai materi kelengkapan RRP dan sesuai dengan SKKD dan guru juga

¹⁴⁸ Permendiknas no 16 tahun 2007, *tentang kwalifikasi dan kompetensi tenaga pendidik*, jakarta: Depdiknas, h. 14

mengadakan evaluasi sebelum mengakhiri pelajaran ini menunjukkan sebelum dipakai sebagai panduan dalam pembelajaran RPP Guru, senantiasa dilihat, periksa dan dianalisis kesesuaian RPP dengan (1) Kedalaman materi di RPP, (2) Kelengkapan komponen RPP, (3) sumber belajar dalam setiap RPP, (4) pengembangan SK/KD/IK dalam silabus, (5) metode pembelajaran sesuai SK/KD (6) strategi evaluasi/penilaian, hal ini senada dengan jawaban wawancara yang di sampekan oleh Lastriani, S.pdi.

Dalam hal penggunaan Media pembelajaran M Bashir Kapi (wakil Kepala ,madrasah bidang kesiswaan) mengatakan Perkembangan teknologi dan media pembelajaran yang begitu pesat menjadi tantangan tersendiri bagi guru guru masa kini , sehingga guru MIN selalu berupaya menggunakan media pembelajaran , Media yang pernah saya gunakan banyak sekali, contohnya : 1. LCD, 2. Lingkungan sekolah, 3. Media berkunjung ke panti asuhan, 4. CD film , 5. laptop terkadang kami membuat media pembelajaran sendiri yang sesuai dengan materi yang kami sampaikan” Hasil observasi kelas juga menunjukkan bahwa dalam rangka memudahkan penyampaian, penyerapan materi kepada siswa siswi serta bukti bahwa guru guru dapat mengikuti perkembangan teknologi dan dapat memanfaatkannya dalam proses belajar mengajar sehingga akan semakin membantu dan mempermudah dalam mencapai tujuan pembelajaran.

M Saleh Suaidy juga menegaskan bahwa semua bapak ibu guru dapat mengikuti perkembangan teknologi pembelajaran sebagai media belajar.

Dalam hal penilaian atau evaluasi peserta didik, wakil kepala madrasah bidang kurikulum mengatakan bahwa guru guru MIN Kumai Hilir mengavaluasi pembelajaran dengan melakukan reflektif dari hasil evaluasinya sesuai dengan prinsip-prinsip penilaian dan di buktikan dengan dokumen kepemilikan perangkat / kumpulan soal-soal (instrument) sesuai yang diajarkan, selalu menggunakan sistem penilaian yang komprehensif dan obyektif, sah, adil dan akuntabel yaitu meliputi penilaian sikap, pengetahuan dan keterampilan. Sehingga nilai yang dihasilkan adalah nilai yang dapat dipertanggungjawabkan.

Temuan ini sangat sesuai dengan prinsip prinsip penilaian yang dikemukakan oleh Y. Suryana dan I wayan dalam bukunya Kompetensi paedagogik bahwa dalam mengadakan evaluasi dan penilaian guru wajib mengacu pada prinsip prinsip a. sah artinya penilaian mencerminkan keadaan sesungguhnya, b. Objektif, Penilaian dengan menggunakan kriteria yang jelas hingga mengurangi subyektifitas, c. adil, Penilaian tidak boleh menguntungkan atau merugikan,, d. terbuka, e. sistematis, penilaian dilakukan dengan terencana dan bertahap, f. akuntabel, dapat di pertanggung jawabkan baik secara teknik, prosedur, maupun

hasilnya serta penilaian yang dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan.¹⁴⁹

Hasil temuan penelitian mengindikasikan bahwa ternyata bapak ibu guru MIN Kumai Hilir tidak mengalami kesulitan dalam menguasai standar profesional ini. Karenanya MIN Kumai Hilir selalu melaksanakan Pembinaan terprogram kepada tenaga pendidik tentang kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru melalui 1) diklat bidang studi, 2) diklat peningkatan metode pembelajaran, 3) diklat sistem evaluasi / penilaian pembelajaran, 4) diklat penulisan karya ilmiah, 5) diklat penelitian, 6) pengembangan bahan ajar, 7) pengembangan media pembelajaran.

Pembinaan kompetensi guru MIN kumai dilaksanakan secara terprogram dalam wadah KKG, MGMP dan berbagai kesempatan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi profesional guru sebagaimana di MIN kumai Hilir juga mewajibkan guru untuk membuat PTK penelitian Tindakan kelas sebagai langkah meningkatkan kemampuan dan profesionalisme guru, disamping itu MIN kumai hilir juga memberikan kesempatan kepada guru mengikuti seminar seminar yang diadakan oleh kantor kementerian agama, kementerian pendidikan, KKG MGMP atau organisasi keguruan lainnya sehingga dapat mendongkrak kemampuan dan pengetahuannya dalam memposisikan dirinya sebagai guru yang

¹⁴⁹ Y. Suryana, I Wayan, *Kompetensi paedagogik*, Jakarta: CV Az zahra, 2015, h. 426

profesional, hingga terdapat guru guru yang berprestasi baik tingkat kabupaten , propinsi bahkan Nasional.

Hasil temuan ini menjukaan adanya kesesuaian dengan standar Tindak lanjut Peningkatan mutu guru oleh depdiknas bahwa upaya peningkaatan mutu guru dapat diwujudkan melalui kegiatan kegiatan KKG / MGMP pelatihan yang memiliki tujuan :

- a) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana / prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dsb.
- b) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- c) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
- d) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat KKG/MGMP.
- e) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
- f) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG/MGMP.¹⁵⁰

Titik temu dan kesesuaian antara indikator kompetensi profesional guru MIN kumai Hilir dengan indikator standar kompetensi professional guru bahwa penjaminan mutu tenaga pendidik pada kompetensi profesional guru MIN Kumai Hilir telah berjalan dan terlaksana dengan baik sesuai dengan indikaator

¹⁵⁰ Depdiknas; *Standar pengembangan kelompok kerja guru*; depdikbud, jakarta, 2008 ,h.5

standar Nasional Pendidikan, tujuan organisasi dan visi misi madrasah. Temuan penelitian ini sesuai pula dengan pendapat yang disampaikan oleh Y. Suryana bahwa guru yang profesional adalah guru yang mahir, cakap, ahli, dalam memenuhi standar dan mutu serta norma tertentu dan berkomitmen konsekwen, efektif untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih dan menilai peserta didik yang dijiwai dengan sikap profesional sehingga menghasilkan prestasi kerja terbaik, dapat menerapkannya secara utuh dan komprehensif, dan memberikan makna serta manfaat nyata bagi terwujudnya tujuan pendidikan¹⁵¹.

3) Kompetensi kepribadian

Guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mengembangkan kepribadian siswa atau sekarang lebih dikenal dengan karakter siswa. Penguasaan kompetensi kepribadian yang memadai dari seorang guru akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan sebagai sosok yang bisa di-gugu (dipercaya) dan ditiru atau sering disebut sebagai contoh teladan, secara psikologis anak cenderung akan merasa yakin dengan apa yang sedang diajarkan gurunya.

Sebagai agen pembelajaran maka integritas kepribadian pendidik atau guru dirasa penting kehadirannya dalam membentuk karakter suatu bangsa, seperti pendapat Ali ashraf 1989, yang

¹⁵¹ Y. Suryana, I Wayan, *Kompetensi paedagogik*, Jakarta: CV Az zahra, 2015 h. 1

dikutip Azyumardi azra bahwa eksistensi pendidik atau guru bukan hanya sekedar melakukan proses transformasi sejumlah informasi ilmu pengetahuan, akan tetapi lebih dari itu adalah berupaya membentuk karakter atau kepribadian peserta didik, sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama. oleh karenanya guru harus dapat dijadikan contoh bagi murid muridnya dengan bersikap bertindak dan berperilaku yang baik ¹⁵²,

Temuan hasil wawancara penelitian dengan kepala madrasah menunjukan bahwa Tenaga pendidik MIN Kumai Hilir tidak pernah ada yang tersangkut dengan salah satu norma yang ada dalam ketentuan kompetensi kepribadian baik norma Norma agama, , Hukum, Sosial, maupun Peraturan ketentuan lain yang berlaku karena di MIN Kumai Hilir selalu memberlakukan pola pembinaan kedisiplinan dan pembinaan tertib peraturan dan kode etik guru serta memberikan pembinaan melalui pengajian maupun pembinaan langsung dari kepala sekolah, pemberian penghargaan bagi yang berprestasi/tidak melakukan pelanggaran, pemberian sanksi .

Hasil observasi juga menunjukan bahwa semua guru belum ada yang mendapat teguran dari pimpinan, ini menunjukan bahwa guru MIN Kumai Hilir memiliki kepribadian yang baik ,jujur, memiliki etos kerja yang baik, ramah memiliki ghirah dan

¹⁵² Azyumardi Azra, *Memperbincangkan Dinamika Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2008, h. 138

semangat serta kecintaan dan kebangganya menjadi seorang guru sehingga menimbulkan kondisi kerja yang menyenangkan.

Hasil temuan penelitian di atas sangat selaras dengan tuntutan indikator kompetensi kepribadian yang harus dikuasai oleh tenaga pendidik dalam standar nasional pendidikan yaitu:

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.¹⁵³

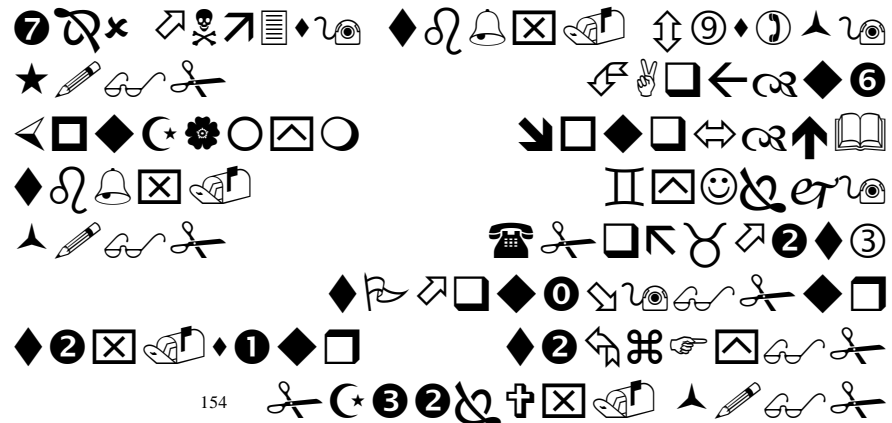
Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dan sejajarkan dengan tuntutan indikator kompetensi kepribadian pada standar nasional pendidikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi kepribadian guru MIN Kumai Hilir berada dalam keadaan yang baik juga telah memenuhi prasarat yang dimanakan oleh permendiknas no 16 th 2007 tentang kompetensi kepribadian pendidik, yaitu seorang guru harus memiliki pribadi luhur, etos kerja tinggi taat peraturan jujur dan berakhlak mulia bertindak

¹⁵³ Permendiknas no 16 tahun 2007, *tentang kwalifikasi dan kompetensi tenaga pendidik*, jakarta: Depdiknas , h. 14

sesuai norma, menjunjung tinggi kode etik guru. dan berakhlak mulia, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik pada kompetensi kepribadian guru MIN Kumai hilir telah berjalan dengan baik.

Sebagai seorang muslim sekaligus Guru pada lembaga pendidikan bercirikan islam maka tak berlebihan jika guru di madrasah wajib memiliki akhlak mulia dan menjadi contoh teladan bagi murid muridnya ataupun bagi masyarakat luas pada umumnya. Seorang guru madrasah harus berusaha meniru dan meneladani akhlak baginda nabi Muhammad saw agar dapat tertanam kuat di dalam hati, mengakar kuat dalam diri sehingga akan dapat menjadi sebuah kebiasaan hingga menjadi sebuah kepribadian dalam diri seorang guru yang dapat ditiru dan diteladani pula bagi murid muridnya.

Hasil penelitian tentang kompetensi kepribadian guru Min kumai hilir sangat sejalan dengan apa yang difirmankan oleh Allah SWT yang berbunyi:



Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu uswatun hasanah (suri teladan yang baik) bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.¹⁵⁵

Agama Islam dan Al Quran merupakan sistem moral atau akhlak yang berdasarkan pada akidah yang diwahyukan Allah Swt kepada utusannya kemudian disampaikan kepada umatnya. Nabi Muhammad Saw diutus oleh Allah Swt ke dunia ini bertujuan untuk menyempurnakan akhlak mulia Ayat ini menjadi dasar yang kuat bahwa seorang guru harus memiliki kepribadian dan akhlak yang mulia dalam memberikan tauladan bagi murid muridnya.

4) Kompetensi Sosial (Guru) Tenaga Pendidik

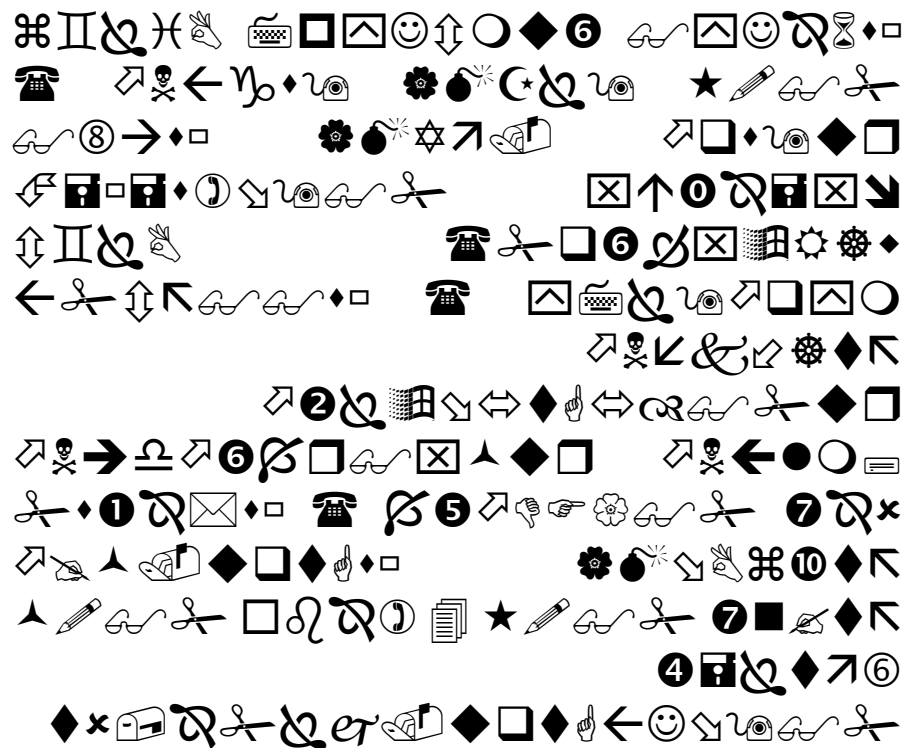
Seorang tenaga pendidik harus memiliki etika sosial dan memiliki komunikasi secara efektif dan santun dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan yang efektif, dalam

¹⁵⁴ QS. Al-Ahzaab (33): 21

¹⁵⁵ Departemen Agama, *Alquran dan terjemah*, Semarang : karya toha, 2013

wawancara dengan kepala Madrasah Negeri Kumai Hilir terbukti bahwa di MIN kumai hilir jarang terjadi gap atau permusuhan antar guru , atau antar guru dengan wali murid . Begitu pula dalam rapat rapat dinas Min Kumai Hilir perbedaan perbedaan pendapat dan kepentingan selalu mengedepankan kebersamaan atau musyawarah mufakat, sehingga jarang terjadi kles antar teman sejawat.

Langkah musyawarah dalam pengambilan keputusan di MIN Kumai Hilir ini sangat sesuai dengan anjuran agama islam, yaitu dalam firman Allah yang berbunyi:



156

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka,

dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya¹⁵⁷

Dalam hal pengabdian masyarakat penjelasan seorang guru bernama khairul Masuddin S.Pd.I, wakil kepala Madrasah bidang humas mengatakan Sebagai bentuk pengabdian dimasyarakat, guru MIN Kumai Hilir banyak terlibat dalam kegiatan kampung/pengurus kampung, pengabdian di sekolah lain terlibat dalam pemberantasan buta huruf/aksara TPA (Taman Pendidikan Alquran) , menjadi konsultasi kepada masyarakat, pemberian les/tambahan pembelajaran, dan kegiatan lain yang relevan, misalnya terlibat kegiatan di lingkungan RT dan pengurus masjid. Siskampling organisasi kemasyarakatan maupun keagamaan dan lain lain.

Hasil observasi penulis terhadap pergaulan antar guru di MIN Kumai hilir yang tampak begitu akrab, saling membantu, ramah kompak , komunikatif taanpaa melihat perbedaan suku maupun ras dalam suasana kerja yang kondisi menyenangkan semakin meyakinkan bahwa guru MIN kumai hilir memiliki kompetensi sosial yang baik.

Temuan hasil penelitian ini sesuai dan seirama dengan indikator kompetensi sosial yang harus dikuasai oleh seorang guru pada standar nasional pendidikan adalah:

¹⁵⁷ Departemen Agama, *Alquran dan terjemah*, semarang : karya toha, 2013

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan tulisan atau bentuk lain dengan santun ¹⁵⁸

Khairul Masuddin , S. Pdi (Guru MIN Kumai hilir) mengatakan Seorang guru dalam memberikan penilaian atau evaluasi terhadap anak didik dan teman sejawat selalu megedepankan objektivitas profesionalitas tidak berdasarkan emosi dengan menjunjung tinggi nilai akhlakul karimah dengan demikian cita cita bersama untuk memajukan MIN Kumai Hilir dari semua personil Madrasah akan dapat terwujud dengan baik. Sesuai dengan hasil temuan penelitian ini bahwa kompetensi sosial tenaga pendidik MiN Kumai Hilir berada dalam keadaan yang baik dan sesuai dengan indikator kompetensi kepribadian guru dalam standar nasional pendidikan , berjalan seiring dengan penjaminan mutu yang dilakukan MIN Kumai Hilir.

¹⁵⁸ Permendiknas no 16 tahun 2007, *tentang kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik*, Jakarta: Depdiknas , 7, h. 14

Berdasarkan kondisi riil di lapangan yang tergambar dalam uraian hasil temuan penelitian yang saling berkesesuaian dengan teori, pendapat ahli maupun Alquran maka dapat penulis katakan bahwa Hasil keseluruhan pelaksanaan penjaminan Mutu MiN Kumai Hilir telah berjalan dengan baik yaitu melalui kegiatan akreditasi, evaluasi Diri dan Supervisi yang dilaksanakan berdasarkan standar yang telah ditentukan dari BAN atau LPMP.

Hasil penjaminan mutu Tenaga pendidik MIN Kumai Hilir juga telah terlaksana dengan sangat baik karena seluruh jenis kegiatan peningkatan dan bentuk kegiatan penjaminan mutu tenaga pendidik telah dilaksanakan antara lain melalui KKG, MGMP, Diklat, Workshop, Seminar Inservice dan on service, bimbingan karya ilmiah, pembuatan PTK, dengan pelaksanaannya tergolong baik berdasarkan bukti adanya perencanaan, pelaksanaan sesuai SOP melakukan pembentukan team, dan melalui pemantauan kepala Madrasah dan sampai pada evaluasi dilakukan dengan prosedur dan mekanisme sesuai teori PDCA atau yang sering disebut dengan teori Edward Deming.

Hasil penelitian bidang kompetensi guru menggambarkan bahwa kompetensi guru MIN Kumai hilir telah sesuai dengan tuntutan kompetensi pada standar nasional pendidikan dan tuntunan ajaran islam dalam bidang kompetensi kepribadian dan sosial.

c. Evaluasi Diri MIN Kumai Hilir

Hasil wawancara dengan kepala madrasah ibtidaiyah negeri kumai bahwa Evaluasi Diri Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai (EDM) ini disusun sebagai acuan untuk membuat Rencana Pengembangan Madrasah (RKM) dan Rencana Anggaran Pengembangan Madrasah (RAKM)., yang bersifat internal yang di dahului dengan pembentukan tim pengembang Evaluasi diri madrasah yang terdiri dari Kepala Madrasah , wakil kepala madrasah guru dan pengawas , serta komite madrasah.

Pelaksanaan EDM yang dilakukan MIN kumai Hilir ini sudah sesuai dengan fungsi diaskananya EDM bahwa evaluasi berfungsi disamping untuk mengetahui kelemahan dan kekurangan tenaga pendidik di MIN kumai Hilir juga berfungsi sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja madrasah.

Madrasah ibtidaiyah negeri kumai hilir melaksanakan evaluasi diri dengan cara memberikan prioritas pada standar pendidikan nasional secara bertahap. Sehingga lebih terfokus , informasi informasi yang didapat dari hasil evaluasi diri Min kumai hilir selalu di jadikan sebagai bahan pengukuran kinerja sekolah dan sebagai bahan menyusun rencana kerja madrasah misalnya informasi tentang penerimaan siswa baru dan gambaran menyeluruh madrasah dapat di jadikan sebagai dasar penyusunan rencana kerja.

EDM yang dilakukan MIN Kumai sebagai upaya penjaminan mutu tenaga pendidik, evaluasi ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan pengukuran kinerja guru dan menjadi acuan dalam

menyusun, mengembangkan rencana kegiatan peningkatan kualitas guru madrasah ibtidaiyah negeri kumai, sehingga secara bertahap madrasah akan semakin berkembang.

Mendukung apa yang disampaikan oleh kepala madrasah, Maksum Nasution, S.Pdi (pengawas Madrasah) mengatakan Melalui EDM ini diharapkan Madrasah dapat berbenah diri dengan melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan kekuatan, kelemahan, peluang-peluang serta hambatan-hambatan secara bertahap hingga akhirnya dapat memenuhi standar nasional yang di inginkan.

Menyimak hasil wawancara M Basharkapi, s. Ag, wakil kepala sekolah bidang Kesiswaan dikatakan bahwa: Sekolah kami sudah membentuk Tim Pengembang Kurikulum, sekolah kami juga membentuk tim pengembang tenaga pendidik dan juga membentuk tim tim atau kepanitiaan lainnya serta membuat SOP (standar Operasional Prosedure) pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh madrasah serta menyesuaikan keterlibatan pihak lain yang berhubungan dengan, madrasah misalnya pengawas, komite madrasah dan wali murid , atau kementerian agama kabupaten kotawaringin barat

Indikator indikator hasil temuan penelitian diatas sangat bersesuaian dengan Tujuan pelaksanaan EDM adalah untuk (1) menilai kinerja madrasah berdasarkan SPM (2) sebagai dasar peningkatan mutu

pendidikan, dan (3) dijadikan dasar menyusun Rencana Pengembangan Madrasah sesuai kebutuhan menuju ketercapaian SPM dan SNP.¹⁵⁹

M. Bashar Kapi Menguatkan bahwa Pelaksanaan Evaluasi diri MIN Kumai Hilir dilakukan 1 tahun sekali dengan melibatkan seluruh pemangku kebijakan dan seluruh personil madrasah berdasarkan perencanaan yang sudah di susun di awal tahun diawali dengan :

- a. pembentukan tim
- b. melakukan Persiapan
- d. Pelaksanaan EDM
- e. Menganalisis Hasil EDM
- f. Membuat rekomendasi hasil EDM
- g. Pembuatan Rencana kerja Madrasah berdasarkan rekomendasi hasil EDM

Selanjutnya Kepala MIN Kumai Hilir mengambil keputusan tindak lanjutnya yaitu jika hasilnya baik maka diberikan tindakan pengembangan dan jika hasilnya belum baik maka diadakan program perbaikan yang menunjang melalui kegiatan 1). Evaluasi diri madrasah 2) Pendampingan implementasi kurikulum 2013, 3) Supervisi 5) Diklat maupun inservice/onservice, 6) KKG madrasah dan KKG guru, 7) pengarahan dan motivasi dan nasehat 8) Penelitian kinerja guru setiap akhir tahun, 9) Akreditasi dan pra akreditasi madrasah, 10) Pengembangan karya inovatif guru dalam membuat media, alat kerja dan lain-lain, 11) Penelitian tindakan dan pengembangan dalam bentuk PTK, jurnal, Buku panduan, dan lain-lain sesuai jenis kegiatannya.

¹⁵⁹ Kemendikans; *Pusat pengembangan tenaga kependidikan dan penjamin mutu pendidikan* .(jakarta,2015 h.7

Hasil temuan EDM di MIN Kumai hilir juga sangat selaras dengan pendapat yang sampaikan Suharsimi Arikunto dalam bukunya dasar dasar evaluassi pendidikan bahwa Instrument EDM harus dilengkapi bukti fisik EDM yang digunakan sebagai bahan dasar untuk menggambarkan kondisi madrasah, dan dijadikan dasar Rekomendasi. Perbaikan / peningkatan dan rekomendasi pengembangan di akhir tahun. Rekomendasi ini kemudian direkap sebagai dasar masukan dalam penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah (RPM).¹⁶⁰

oleh karena itu menurut hemat penulis dapat dikatakan bahwa pelaksanaan EDM dalam rangka penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendiddik di MIN kumai Hilir dapat dikatakan telah berjalan dengan baik sesuai dengan tahapan ke 3 hasil EDM yaitu pelaksanaan berjalan dengan baik tatapi harus perlu di tingkatkan kembali .

d. Akreditasi MIN Kumai Hilir

Buku kementrian Pendidikan tentang Analisis akreditasi madrasah dalam rangka reformasi birokrasi internal menyatakan bahwa Mekanisme dan pelaksanaan akreditasi sekolah /madrasah meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

- 1) Penyusunan jumlah dan alokasi madrasah oleh BAP-S/M
- 2) Pengumuman Secara Terbuka kepada Madrasah BAP-S/M melalui Disdik Kabupaten/Kota, Kemenag dan media lainnya

¹⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar - Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, h. 27

- 3) Mengusulan Daftar Sekolah/Madrasah Disdik Provinsi dan Kabupaten/kota, Kanwil keemenag mengusulkan daftar nama dan alamat Sekolah/Madrasah yang akan diakreditasi.
- 4) Pengiriman Perangkat Akreditasi ke Sekolah/
- 5) Pengisian Instrumen Akreditasi dan Instrumen Pendukung
- 6) Pengiriman Instrumen Akreditasi dan Instrumen pendukung
- 7) Penentuan Kelayakan Visitasi BAP-S/M menentukan kelayakan jika belum layak BAP membuat surat kepada Sekolah/Madrasah yang berisi penjelasan agar Sekolah/Madrasah yang bersangkutan melakukan perbaikan.
- 8) Penugasan Tim Asesor BAP menetapkan dan menugaskan tim asesor untuk melaksanakan Visitasi ke Madrasah.
 - a) Pelaksanaan Visitasi

Asesor melaksanakan visitasi dengan jalan melakukan klarifikasi, verifikasi, validitasi data evaluasi diri Sekolah/Madrasah sesuai dengan kondisi yang ada. Setelah itu tim asesor melaporkan hasil visitasi tersebut kepada BAP-S/M.

- b) Verifikasi Hasil Visitasi Asesor

BAP-S/M melakukan verifikasi terhadap hasil visitasi asesor terutama untuk butir-butir esensial.

- c) Penetapan Hasil Akreditasi Sekolah/Madrasah

BAP-S/M menetapkan hasil akreditasi Sekolah/Madrasah melalui rapat pleno. penetapan hasil

akreditasi dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan BAP-S/M.

- d) Penerbitan Sertifikat
- e) Berdasarkan hasil akreditasi yang ditetapkan melalui pleno
- f) BAN-S/M melaporkan kegiatan akreditasi Sekolah /Madrasah kepada Mendiknas, gubernur dengan dinas Pendidikan Provinsi, Kanwil kemenag, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, kemenag, dan LPMP.
- g) Laporan hasil akreditasi Sekolah/Madrasah juga dapat diakses oleh umum ¹⁶¹.

Gambaran pelaksanaan akreditasi madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai Hilir berdasarkan hasil temuan penelitian baik melalui wawancara maupun observasi dan dokumentasi bahwa akreditasi dilakukan dengan cara madrasah menunggu adanya pengumuman dan pendaftaran akreditasi melalui kementerian agama selanjutnya mengusulkan kepada team akreditasi melalui kementerian agama, dan kementerian agama akan mengusulkan, meneruskan usulan itu ke badan akreditasi nasional untuk mendapatkan jadwal pelaksanaan akreditasi, setelah jadwal akreditasi telah ditetapkan maka team akreditasi mengadakan pra akreditasi dengan mengadakan visitasi ke madrasah yang akan diakreditasi, yaitu untuk menentukan kelayakan madrasah dapat diakreditasi.

¹⁶¹ Kementerian Pendidikan ;*Analisis sistem akreditasi madrasah dalam rangka reformasi birokrasi internal* Jakarta, 2013, h. 119

Setelah itu madrasah segera berbenah dengan membentuk tim kepanitiaan , kordinator atau tim yang akan menyiapkan bukti bukti serta kelengkapan instrument penilaian akreditasi yang terdiri dari kepala, tata usaha, wakil kepala dan guru serta melibatkan pengawas ataupun komite dalam rangka memenuhi dan menyiapkan penilaian akreditasi yang akan dilakukan oleh BAN sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Proses akreditasi diawali dengan cara madrasah mengisi instrument penilaian akreditasi dari BAN yang dibagikan sebelum jadwal akreditai dimulai. Sedangkan pelaksanaan akreditasi yang dilakukan oleh BAN (team asesor) Dengan didampingi para tim akreditasi madrasah, mereka memeriksa dokumen satu persatu sesuai dengan pertanyaan yang ada pada instrumen penilaian. Untuk mencocokkan bukti fisik dengan jawaban pada instrumen yang dikirim oleh madrasah secara manual serta mewawancarai kepala madrasah ataupun wakil kepala madrasah serta guru untuk disesuaikan dengan hasil pengisian instrument akreditasi sehingga akan didapatkan hasil penilaian yang objektif . Setelah proses penilaian selesai maka madrasah tinggal menunggu pengumumann hasil penilaian akreditasi dari BAN dalam bentuk keputusan atau nilai akreditasi dalam bentuk sertifikat akreditasi

Muhammad bashar kapi wakil kepala madrasah bidang kurikulum dalam wawancaranya mengatakan bahwa akreditasi biasanya dilakukan 4-5 tahun sekali dan dari hasil akreditasi yang telah

diikuti oleh Min Kumai Hilir sebanyak dua Kali. Akreditasi pertama tahun 2008 dengan hasil akreditasi B dan 5 tahun kemudian yaitu pada tahun 2012 MIN Kumai Hilir mendapat penilaian akreditasi kembali dengan hasil akreditasi A , selanjutnya mulai tahun 2017 juga telah mendapat penilaian akreditasi kembali dari BAN namun dengan cara pengisian instrumen akreditasinya dari 8 standar secara on line dan sampai saat ini masih dalam proses menunggu hasil akreditasinya`

Proses akreditasi madrasah yang dilakukan di MIN kumai hilir adalah salah satu bentuk penjaminan mutu madrasah telah sesuai dan mengikuti prosedur akreditasi yang dilakukan oleh tim asesor akreditasi dari BAP (Badan Akreditasi propinsi) yang terdiri dari gabungan antara asesor BAN dengan dinas pendidikan dan kementerian agama

Dengan demikian pelaksanaan akreditasi MIN Kumai hilir telah sesuai dengan pedoman pelaksanaan akreditasi yang dilakukan oleh BAN sehingga menurut hemat penulis dengan melihat pedoman akreditasi dengan pelaksanaan akreditasi MIN Kumai Hilir bahwa ada kesesuaian dalam prosedur pelaksanaannya dengan indikator SNP pada bidang tenaga pendidik , ataupun system penetapan hasilnya, sehingga hasil akreditasi MIN Kumai dalam rangka penjaminan mutu madrasah dapat dikatakan baik dan bertanggung jawabkan .

e. Supervisi dan Penilaian Kinerja MIN Kumai Hilir

Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan

pekerjaan secara efektif. Salah satu prinsip Supervisi bahwa supervisi dilakukan bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah lain untuk mengatasi masalah dan mengatasi kesulitan dan bukan mencari-cari kesalahan. Sesuai dengan yang di katakan oleh Sahertian, 2008. Dalam buku *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. prinsip prinsip supervise berikut:

- 1) Supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru mengatasi masalah dan bukan mencari-cari kesalahan.
- 2) Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung.
- 3) Segera memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya memberikan kesempatan kepada pihak yang disupervisi untuk mengajukan pertanyaan atau tanggapan.
- 4) Suasana supervisi berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik ,tercipta suasana kemitraan yang akrab
- 5) Supervisor membuat catatan singkat, berisi hal – hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan. ¹⁶²

Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung, artinya bahwa pihak yang mendapat bantuan dan bimbingan tersebut tanpa dipaksa atau dibukakan hatinya dapat merasa sendiri serta sepadan dengan kemampuan untuk dapat mengatasi sendiri

¹⁶² Sahertian,... *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rineka Cipta2008.h.4

Adapun Supervisi dilakukan MiN Kumai Hilir juga merupakan kegiatan pengawasan tetapi sifatnya lebih human, manusiawi. Kegiatan supervisi bukan mencari - cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya (bukan semata-mata kesalahannya) sehingga dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki.

Supervisi MIN Kumai Hilir dilakukan untuk melihat bagian mana dari kegiatan sekolah yg masih negatif untuk diupayakan menjadi positif, & melihat mana yang sudah positif untuk ditingkatkan menjadi lebih positif lagi dan yang terpenting adalah pembinaannya.¹⁶³ Pelaksanaan supervise di MIN Kumai Hilir antara lain (1. Melaksanakan Supervise baik dari Kepala sekolah maupun Pengawas, 2. Pengawasan dilakukan sesuai jadwal yang sudah dirancang dan di sepakati, 3. Supervisi yang dilakukan dapat berupa supervisi, akademik dan sesekali supervise klinis.

Hasil temuan penelitian menunjukkan adanya kesesuaiannya yang signifikan antara Supervisi di MIN Kumai Hilir yang dilaksanakan oleh kepala sekolah pengawas dan guru senior terdapat kesesuaian, dengan prinsip prinsip Suhartien, 2008 dalam buku bahwa supervisi bukan hanya mencari kesalahan , tetapi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

¹⁶³ <http://www.sarjanaku.com/2011/05/supervisi-pendidikan.html>, di akses 28 mei 2017 pukul 11 47 wib

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif .dalam kurun waktu 3 tahun ini kepala MIN Kumai hilir melakukan supervise bersama dengan guru senior dan pengawas

Penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik MIN kumai hilir dapat dikatakan telah berjalan dengan baik, sebagaimana bukti dokumentasi berupa nilai kinerja tenaga penndidik MIN Kumai Hilir terlampir.

3. Evaluasi dan tindak lanjut penjaminan Mutu tenaga Pendidik MIN Kumai Hilir
 - a. Evaluasi Penjaminan Mutu Tenaga Pendidik MIN Kumai Hilir

Evaluasi Proses penjaminan mutu tenaga pendidik seharusnya bukan hanya menjadi tanggung jawab pimpinan melainkan menjadi tanggung jawab semua orang dalam organisasi. Semua komponen sekolah seharusnya melakukan tindakan yang benar sesuai standar yang ditentukan dapat menuju keberhasilan. Pemahaman tentang pembelajaran yang baik sesuai dan upaya pemenuhannya seharusnya dilakukan secara sadar oleh setiap guru dan pemangku kepentingan, karena keberhasilan melaksanakan penjaminan mutu tenaga pendidik ditentukan oleh iklim dan kondisi di lapangan, karena kendala yang muncul tidak dapat diatasi sendirian oleh kepala madrasah tetapi harus melibatkan semua personil yang berkompeten dan *stake holder*.

Hasil evaluasi penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumai Hilir bahwa pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik masih banyak mengalami kendala sebagai berikut:

- 1) Kurangnya Sarana Prasarana: Tidak tersedia aula untuk kegiatan-kegiatan pertemuan, diskusi, lesson study, case study, kegiatan KKG, onservice, sehingga setiap kali kegiatan kegiatan pengembangan diskusi dan service yang memerlukan tempat khusus harus menggunakan ruang kelas , dan itu mengganggu kegiatan belajar mengajar karena siswa siswi yang belajar di kelas harus dialihkan atau dikosongkan ruangnya ini juga memakan waktu dan kordinasi yang lebih karena bagi kelas yang dipakai pertemuan otomatis penyampaian materi pelajaran kelas yang bersangkutan bisa tertunda dan terganggu b. Kurangnya buku-buku penunjang di perpustakaan, yang berkaitan dengan Materi materi yang berkaitan dengan peningkatan tenaga pendidik.
- 2) Kendala Keuangan / pendanaan : pendanaan yang bisa digunakan dalam pelaksanaan penjaminan mutu tenaga pendidik sangat terbatas yaitu hanya terbatas pada dana bos yang tersedia sementara seluruh kegiatan menggunakan dana bos jadi pendanaan untuk penjaminan mutu tenaga pendidik sangat minim dan tidak mencukupi untuk mengambil instruktur dari luar madrasah atau instruktur yang benar benar memiliki kompetensi yang sesuai misalnya dari LPMP atau instansi lain yang dapat membuka

wawasan dan semangat bagi bapak dan ibu guru Amin Kumai Hilir.

Namun demikian kegiatan Penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai hilir tetap berjalan walaupun belum sempurna dan belum maksimal. ini terbukti dari jenis kegiatan penjaminan mutu yang sudah dilakukan oleh kepala MIN Kumai Hilir yaitu mengadakan KKG dan MGMP, Pendampingan Kurikulum inservice intern madrasah oleh kepala madrasah karena kepala madrasah MIN Kumai hilir adalah salah satu Kepala Madrasah berprestasi di tingkat Nasional pada tahun 2013 hal ini sesuai dengan apa yang di sampaikan oleh Saleh suaidy Kepala MIN Kumai hilir dalam wawancaranya ia mengatakan bahwa kendala yang dihadapi oleh MIN Kumai Hilir dalam melaksanakan Penjaminan mutu Tenaga pendidik di MIN Kumai adalah sebagai berikut:

1) Sarana dan prasarana :

- Tidak tersedia aula untuk kegiatan-kegiatan pertemuan, kegiatan KKG, *onservice*
- Kurangnya buku-buku diskusi, *lesson study, case study* penunjang di perpustakaan,

2) Keuangan/pendanaan :

- Kegiatan KKG guru sangat tergantung dengan dana, untuk kualitas profesional`
- Pendampingan-pendampingan yang membutuhkan tenaga profesional luar,

3) Penelitian buku-buku penunjang sangat membutuhkan biaya besar.

Kendala lain yang dihadapi dalam penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN kumai hilir adalah Penempatan dan distribusi dan kecukupan tenaga pendidik Terjadi penumpukan tenaga pendidik di kota, tetapi di pedesaan sangat kekurangan. Hal ini disebabkan banyaknya mutasi tenaga pendidik . kendala lain juga berkaitan dengan system dan budaya penjaminan mutu dari stake holder , sehingga arah program yang dikembangkan sering kali kurang mendukung penjaminan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan. Kecenderungan penjaminan mutu tenaga pendidik hanya ditekankan pada tingkat satuan pendidikan semata, tetapi kurang menekankan peran pemerintah dan pemerintah daerah di dalamnya, Padahal satuan pendidikan, masih membutuhkan kebijakan program yang dapat memfasilitasi dan peran pemerintah dalam proses penjaminan mutu tenaga pendidik sehingga walaupun kekurangan guru tetap saja belum ada penambahan ditambah lagi masih ada sebagian guru yang kesulitan meningkatkan kualifikasi pendidikanya karena terkendala biaya waktu dan jarak untuk mengikuti pendidikan yang sesuai dengan latar belakang mata pelajaran yang diampunya, sehingga menyebabkan budaya mutu belum tertanam dalam hati setiap guru.

4) Kendala Penempatan dan distribusi tenaga pendidik yang belum merata .

Kendala selanjutnya adalah Terjadi penumpukan tenaga pendidik di kota, tetapi di kecamatan dan sangat kekurangan. Hal ini disebabkan banyaknya mutasi tenaga pendidik karena masalah jauh dari keluarga, medan yang sulit, tidak betah tinggal dipedesaan.

Hasil wawancara kepada M Saleh Suaidy (kepala MIN Kumai Hilir) Kendala penjaminan mutu tenaga pendidik yang dihadapi dan terjadi di MIN Kumai Hilir adalah sebagai berikut :

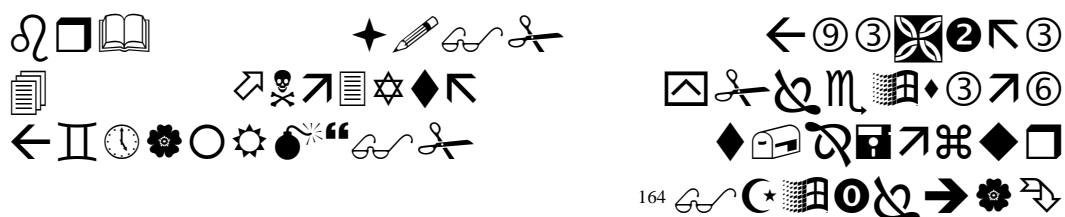
- a) Arah program yang dikembangkan kementrian sering kali kurang mendukung penjaminan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan.
 - b) Kendala lain yang dihadapi dalam penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir adalah Penempatan dan distribusi dan kecukupan tenaga pendidik dimana terjadi penumpukan tenaga pendidik di kota
 - c) Kecenderungan penjaminan mutu tenaga pendidik hanya ditekankan pada tingkat satuan pendidikan semata
- 5) Hasil observasi peneliti juga mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kualifikasi akademik tenaga pendidik di wilayah pangkalanbun mengalami kesulitan karena belum memiliki perguruan tinggi yang sesuai sehingga harus ke kota lain dan itu memerlukan waktu biaya dan tenaga serta proses ijin belajar yang cukup rumit, selain itu kendala penjaminan mutu tenaga pendidik MIN kumai Hilir adalah Tidak tersedianya sarana gedung aula

untuk kegiatan KKG, MGMP, inservice dan kegiatan lain yang melibatkan banyak guru.

6) Penempatan dan distribusi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang belum merata.

b. Tindak lanjut evaluasi Penjaminan Mutu Tenaga pendidik di MIN Kumai Hilir

Menurut M. saleh suaidy Upaya untuk mengatasi kendala yang muncul dari penjaminan mutu tenaga pendidik di MIN Kumai hilir dilakukan secara bertahap dan menyesuaikan dengan kondisi dan jenis kendala yang ada, sehebat apapun manusia berusaha untuk mendapatkan kesempurnaan tetap saja ada kekurangan dan ketidaksempurnaan, karena memang manusia diciptakan oleh Allah dalam kondisi yang terbatas. Allah berfirman:



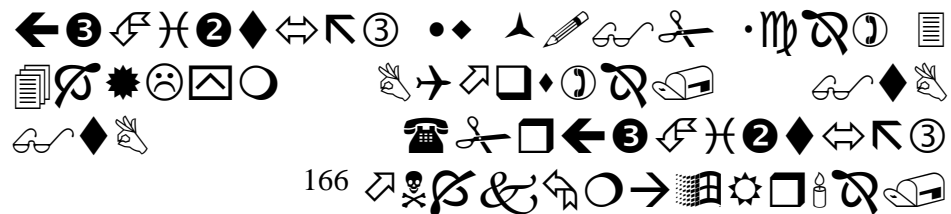
Artinya : Karena manusia diciptakan (bersifat) lemah¹⁶⁵

walaupun kendala yang dihadapi adalah kendala kendala yang umum dihadapi oleh kepala madrasah yang lain atau sekolah yang lain tetapi jika tidak dilakukan dengan sungguh sungguh dan kemauan yang kuat untuk merubahnya secara bertahap agar menjadi lebih baik maka justru akan menjadi kendala baru bagi madrasah itu sendiri, karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu paada diri

¹⁶⁴ QS.An-Nisa (4) : 28

¹⁶⁵ Departemen Agama, *Alquran dan terjemah*, semarang : karya toha, 2013

manusia, baik dalam kekurangan maupun kelemahan yang ada pada diri manusia, hingga manusia itu sendiri mau berusaha merubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, sebagaimana dalam Alquran Allah berfirman:



Artinya : Sesungguhnya Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sehingga ia merubahnya sendiri¹⁶⁷

Langkah langkah MIN Kumai Hilir dalam mengatasi kendala penjaminan mutu tenaga pendidik menurut M. saleh suaidy adalah sebagai berikut:

- 1) Kendala kekurangan sarana prasarana aula untuk kegiatan penjaminan mutu pendidikan pada tataran intern madrasah diatasi Merencakan program pengadaan tambahan ruang kelas dan aula melalui usulan pada Daftar Isian Anggaran Min umai Hlir kepada kementrian Agama republik Indonesia melalui kementerian agama kabupen dan Propinsi Kalimantan Tengah. Amanat UU No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara khususnya pasal 3 Ayat (4) yang menyebutkan bahwa APBN/APBD mempunyai fungsi otorisasi, perencanaan, pengawasan, alokasi, distribusi, dan stabilisasi. Fungsi otorisasi mengandung arti bahwa anggaran negara menjadi dasar

¹⁶⁶ QS.Ar-Rad (13) : 11

¹⁶⁷ Departemen Agama, *Alquran dan terjemah*, semarang : karya toha, 2013

untuk melaksanakan pendapatan dan belanja pada tahun yang bersangkutan setelah APBN ditetapkan secara rinci dengan Undang-Undang, pelaksanaannya dituangkan lebih lanjut dengan Peraturan Presiden sebagai pedoman bagi kementerian negara/lembaga dalam pelaksanaan anggaran. Perpres tersebut memuat rincian menurut alokasi anggaran untuk masing-masing Satuan Kerja yang diusulkan, DIPA disusun per satker (kecuali beberapa instansi vertikal disusun perkantor wilayah) ¹⁶⁸.

Hasil Observasi penulis tentang solusi bantuan gedung dari komite untuk mengatasi kekurangan ruangan Tahun 2014 dan 2017 MIN Kumai Hilir Mendapat alokasi tambahan kelas baru walaupun untuk aula belum terealisasi namun demikian untuk pelaksanaan kegiatan Inservice, MGMP KKG sudah dapat dilaksanakan. .

Solusi selanjutnya untuk mengatasi tempat pertemuan dan kegiatan dengan cara menjadwalkan secara teratur untuk kegiatan MGMP dan KKG yang bersama Madrasah lain yang ada di kabupaten kotawaringin baratsecaa bergiliran. Untuk kekurangan kekurangan alat dan sarana prasarana pembelajaran MIN Kumai Hilir bekerja sama dengan Komite sekolah untuk ikut andil dalam pengembangan dan penjaminan mutu madrasah , sehingga pada MIN Kumai Hilir mendapat bantuan ruang kelas baru, seperangkat alat drumband beserta seragam dan kelengkapannya dari komite MIN

¹⁶⁸ <https://www.slideshare.net/saijawatengah/modul-manajemen-dipa-satker>, tentang *Dirjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan, Modul Satker dan Manajemen Dipa*, di akses hari mminggu tanggal 29 oktober 2017 pukul 19.39

Kumai hilir, MIN Kumai Hilir Juga Menyisihkan Anggaran secara bertahap melengkapi alat pembelajaran di kelas seperti menyiapkan LCD di setiap kelas ,melibatkan Orang tua murid melalui komite MIN Kumai Hilir dan sumbangan masyarakat (donatur)

- 2) Kendala Minimnya anggaran untuk peningkatan mutu tenaga pendidik di atasi dengan cara gotong royong dari semua madrasah dan SD di Kabupaten kobar yang tergabung dengan KKG dan MGMP yaitu dengan cara iuran perbulan dengan dana bos setiap siswa dari masing masing sekolah untuk mendanai kegiatan kegiatan peningkatan dan penjaminan mutu madrasah daan berusaha lebih efektif dan efisien sehinggaa tepat sasaran.

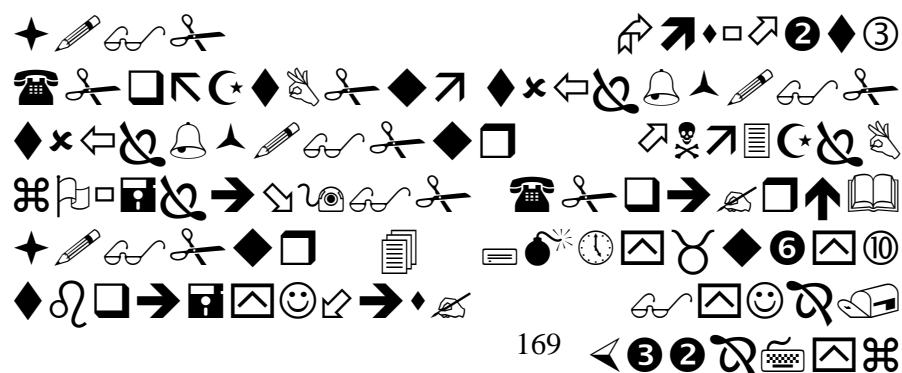
- 3) Kendala dalam bidang kekurangan guru maka MIN Kumai Hilir berinisiatif untuk mengangkat guru Honor yang dibiayai dari dana bos madrasah yang ada dalam DIPA MIN Kumai Hilir .

Mengusulkan kembali tambahan tambahan guru yang masih menumpuk di tempat tempat tertentu kepada kementerian agama kabupaten Kobar dan, Alhamdulillah tahun 2017 ini , MIN Kumai Hilir mendapat tambahan lagi guru baru dari kementerian agama Kabupaten Kobar.

- 4) Kendala kualifikasi guru yang ada di MIN Kumai hilir di atasi dengan Cara memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan keperguruan tinggi baik negeri ataupun swasta yang ada di wilayah kabupaten kotawaringin barat sendiri ataupun propinsi Kalimantan tengah dan sudah ada beberapa orang guru yang sudah

menyelesaikan S1 bahkan ada yang sedang mengikuti pendidikan S2 sesuai dengan bidang tugasnya.

Hal ini sesuai dengan Kandungan Alquran surat QS. Al-Mujadilah ayat 11 bahwa dengan meningkatkan kompetensi seseorang maka Allah akan mengangkat derajatnya sebagaimana diangkatnya derajat orang berilmu Allah berfirman:



Artinya : Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat¹⁷⁰.

Kepala MIN Kumai Hilir juga memberikan solusi peningkatan kualitas guru dengan memberikan serta mengikutkan berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian pendidikan maupun kementerian agama ditingkat kabupaten dan propinsi dan jika memungkinkan ditingkat Nasional. untuk meningkatkan kualitas guru. sehingga ada 2 orang guru yang sudah masuk pada guru berprestasi tingkat propinsi. dan nasional.

¹⁶⁹ QS.Al-Mujadillah (58) : 11

¹⁷⁰ Departemen Agama; *Alquran dan terjemah*, semarang : karya toha,

Berdasarkan observasi pada kegiatan KKG MGMP Untuk solusi dari kendala kesulitan instruktur dalam kegiatan KKG, MGMP pelatihan dan sejenisnya MIN Kumai hilir juga memanfaatkan tenaga tenaga intern madrasah , instruktur kabupaten Kotawaringin Barat baik kementerian pendidikan maupun kementerian agama di kabupaten sehingga biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar sehingga dapat ditanggung bersama dari iuran KKG dan MGMP dari masing masing anggota KKG dan MGMP tingkat Dasar di kabupaten kotawaringin barat maupun iuran atas nama madrasah dan sekolah yang menjadi anggota yang bersumber dari dana BOS masing masing sekolah\madrasah.

Langkah ini sesuai dengan petunjuk penggunaan dana bos ada babIV tentang penggunaan dana BOS hal 47 untuk pengembangan professional guru dan tenaga kependidikan.yaitu;

- a) Kegiatan KKG / MGMP atau KKKS / MKKS. Bagi sekolah yang memperoleh hibah / block grant pengembangan KKG / MGMP atau sejenisnya pada tahun anggaran yang sama, hanya diperbolehkan menggunakan dana BOS untuk biaya transport kegiatan apabila tidak disediakan oleh hibah/block grant tersebut;
- b) Menghadiri seminar yang terkait langsung dengan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan, apabila ditugaskan oleh sekolah. Biaya yang dapat dibayarkan adalah biaya pendaftaran, transportasi dan akomodasi apabila seminar diadakan diluar sekolah;

- c) Mengadakan workshop/lokakarya untuk peningkatan mutu, seperti dalam rangka pemantapan penerapan kurikulum/silabus, pemantapan kapasitas guru dalam rangka penerapan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengembangan dan penerapan program penilaian kepada siswa. Biaya yang dapat dibayarkan adalah fotocopy, serta konsumsi guru peserta workshop/lokakarya yang diadakan di sekolah dan biaya nara sumber dari luar sekolah dengan mengikuti standar biaya umum (SBU) daerah¹⁷¹

Solusi terakhir yang dilakukan oleh MIN Kumai Hilir dalam mengatasi kesulitan dan kendala dalam penempatan dan distribusi tenaga pendidik secara umum adalah dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga yang hasilnya disampaikan dan dikordinasikan secara rutin dengan pengawas madrasah dan kordinasi ke kementerian agama dan kementerian pendidikan untuk mendapatkan saran pendapat dan bantuan bantuan tenaga pendidik dan pada tahun 2017 ini , MIN Kumai Hilir mendapat tambahan lagi guru baru yang dipidahkan dari kementerian agama Kabupaten Kobar untuk memenuhi kekurangan tenaga pendidik..

Hal ini sangat sesuai dengan permendiknas no 11 tahun 2017 langkah Yang harus dilakukan oleh seorang kepala madrasah bahwa untuk mengatasi kendala kekurangan guru dengan mengadakan

¹⁷¹ Permendiknas no 26 tahun 2017, Juknis penggunaan dana bos, Jakarta 22017 h. 47

analisis kebutuhan guru yaitu dengan cara merencanakan dan mengusulkan data rasio kebutuhan guru dengan jumlah jam pelajaran atau jumlah kelas yang kekurangan serta berkordinasi secara rutin dengan kementrian atau lembaga yang berada di atasnya sehingga kementerian yang dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kewenangannya wilayah tersebut, yaitu instansi pemerintah menyusun rencana mutasi di lingkungannya.¹⁷²

4. Pembentukan tim kerja MIN Kumai Hilir

Madrasah berkualitas akan menghasilkan lulusan (output) yang memiliki daya saing tinggi, mampu berkompetensi di dunia global, yang pada akhirnya akan menjadi salah satu tolak ukur kemajuan pendidikan untuk mencetak madrasah yang berkualitas tentu harus memenuhi prasarat dalam pengelolaannya, dengan suatu pendekatan total quality managemen dalam menjalankan usaha pendidikan dapat memaksimalkan daya saing. Goetsch dan Davis mengungkapkan unsur utama (*karakteristik*) *total quality management*, sebagai berikut:¹⁷³

Fokus Pada Pelanggan., Obsesi Terhadap Kualitas, menggunakan Pendekatan Ilmiah. memantau prestasi, melaksanakan perbaikan. Memiliki Komitmen, Kerja sama Team (*Teamwork*), Perbaikan Sistem Secara Berkesinambungan dan terus menerus, perbaikan sistem atau lingkungan

¹⁷² UU nno 11 ahun 2017, *manajemen pegawai negeri sipil*, pasal 190 ayat 1

¹⁷³ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004 h.18

Kesatuan Tujuan. Pendidikan dan Pelatihan Agar TQM dapat diterapkan dengan baik.¹⁷⁴

Hasil penyajian data penelitian ditemukan bahwa Kepala MIN Kumai Hilir selalu membentuk tim kerja dari setiap kegiatan regular guna merumuskan kebutuhan MIN Kumai hilir sesuai dengan tupoksi dan jenis tim yang dibentuknya. Misalnya pembentukan tim penyusunan Kurikulum, pembentukan Tim Kompetisi Sain Madrasah (KSM), Pembentukan tim olah raga, tim evaluasi diri madrasah,

Pembentukan Tim olimpeade dan pembentukan tim tim lain sesuai dengan kebutuhan pada saat itu. penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik, senada dengan hasil wawancara penulis dengan M syaid wakil kepala madrasah bidaang kurikulum MIN Kumai Hilir bahwa EDM dilaksanakan dengan melibatkan dan mengikutsertakan seluruh personil sekolah dari guru, wakil kepala, tata Usaha bahkan MIN Kumai hilir melibatkan Pengawas dan komite dalam setiap kegiatan penjaminan mutu yang dilakukan

Upaya yang dilakukan MIN Kumai bersesuaian dengan pendapat Husaini Usman yang dikutip oleh Nawawi Ismail bahwa Kepala Madrasah sebagai pemimpin dituntut mengorganisir seluruh sumber daya Madrasah dengann menggunakan team work yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*asist*), saling penuh kedewasaan), saling mematuhi

¹⁷⁴ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, Jakarta: Ghalia indonessia 2004 h.21

(*wailingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*) dan saling berbaik hati (*kidness*)¹⁷⁵

Demikian juga kepala MIN Kumai Hilir menunjukkan kepiawaiannya dalam menggerakkan sumber daya Madrasah dalam pelaksanaan setiap kegiatan madrasah hal ini juga disampaikan oleh M said wakil kepala Madrasah bidang Kurikulum bahwa “ kami selalu dilibatkan dalam proses penyusunan program dan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tupoksi masing masing bidang” .kondisi ini membuat penulis dapat mengatakan bahwa MIN Kumai Hilir telah melaksanakan salah satu prasarat dalam penjaminan mutu madrasah melalui selalu membentuk tim kerja (team work) dalam setiap kegiatann. Hal ini juga di pertegas oleh wakil kepala madrasah M. Bashir Kapi bahwa kepala MIN Kumai hilir selalu membagi tugas dalam bentuk tim work sehingga kegiatan dan program kerja MIN Kumai Hilir senantiasa berjalan dengan baik.

Hasil observasi penulis pada saat pelaksanaan persiapan akreditasi madrasah di MIN Kumai Hilir penulis memperhatikan adanya sebuah kinerja yang sistematis dimana masing masing guru dan personil madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab saling membantu, sesuai dengan posisi dalam tim tetapi tidak menutup kemungkinan untuk membantu bagian tim lain dengan sikap kebersamaan dan saling menghormati dan memiliki orientasi pada tujuan .

¹⁷⁵ Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia 2004 h. 22

Melihat kondisi tim kerja dalam kegiatan persiapan akreditasi dan bukti dokumen pembentukan tim kerja dalam kegiatan kegiatan di MIN kumai hilir maka menurut hemat penulis bahwa salah satu indikator *Total quality management* di MIN Kumai Hilir telah berjalan dengan baik dan sekaligus menjadi bagian dari indikator bahwa penjaminan mutu madrasah di Min kumai telah berjalan dengan baik.

5. Pelaksanaan Siklus Penjaminan Mutu tenaga pendidik MIN Kumai

Berdasarkan paparan hasil penelitian didapatkan bahwa Penjaminan mutu madrasah yang dilakukan oleh MIN Kumai hilir juga memenuhi tuntutan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 tahun 2009 mengamanatkan Untuk terciptanya satu sistem penjaminan mutu pendidikan yang sekaligus juga akan menjadi acuan dasar (*bencmark*), maka pemerintah dan satuan pendidikan harus melakukan penjaminan mutu pendidikan diantaranya adalah program akreditasi, supervisi dan Evaluasi Diri ¹⁷⁶ dengan perencanaan dan pelaksanaan yang matang serta mengevaluasi prosesnya dan mengevaluasi serta menindak lanjuti hasil evaluasi .

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini menunjukan siklus Pelaksanaan pengembangan dan kegiatan penjaminan mutu di MIN Kumai Hilir di awali dengan sebuah perencanaan yang terprogram dan tetap terus dipantau dan dievaluasi oleh kepala madrasah dalam pelaksanaanya.

¹⁷⁶ Permendiknas no 63 tahun 2009, *tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas, 2009, pasal 7 h. 6

Selanjutnya ditentukan tindakan penyelesaian masalah untuk mendapatkan gambaran nyata tentang kuantitas dan kualitas pelaksanaan program yang ada, untuk dijadikan acuan dan dasar dalam penyusunan dan pengembangan program di tahun berikutnya melalui tahap perencanaan kegiatan penjaminan mutu, pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu, dan pemantauan kegiatan hingga pada tahap evaluasi diri madrasah.

Penjaminan mutu MIN Kumai juga dilaksanakan melalui tahapan penyusunan rencana, dikerjakan melalui tim work, dipantau dan evaluasi kegiatannya serta upaya tindak lanjut yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan mengindikasikan bahwa siklus penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik MIN Kumai Hilir sangat sesuai dengan teori PDCA yang dikembangkan oleh Edward Deming yaitu ; PDCA (*“Plan, Do, chek, and Act”*)

Teori PDCA merupakan rangkaian kegiatan yang terdiri dari penyusunan rencana kerja, pelaksanaan rencana kerja, pemeriksaan pelaksanaan rencana kerja, serta perbaikan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan Dalam peningkatan dan penjaminan mutu pendidikan diperlukan sebuah siklus yang harus dilakukan secara berulang ulang dari setiap jenis kegiatan. Siklus P-D-C-A dapat diartikan sebagai proses penyelesaian dan pengendalian masalah dengan pola runtun dan sistematis, ringkas dan berkesinambungan..¹⁷⁷

¹⁷⁷ Huzair AH Sanaky, <http://hujair.sanaky@staff.uui.ac.id>, *sistem penjaminan mutu dan akreditasi madrasah*, di akses selasa, pukul 11.47 wib .

Dalam pelaksanaan PDCA proses penjaminan mutu MIN kumai Hilir dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. P (*Plan* = Rencanakan)

Perencanaan yang dilakukan MIN Kumai Hilir ini meliputi identifikasi waktu , cara, biaya, dan hal lain yang diperlukan dalam penjaminan mutu pendidikan menentukan tujuan kegiatan. Berdasarkan temuan hasil penelitian bahwa MIN Kumai Hilir telah melakukan perencanaan di setiap kegiatan penjaminan mutu madrasah baik waktu biaya tim kerja tehnik pelaksanaanya melalui tim kerja yang disusun oleh kepala madrasah.

b. D (*Do* = Kerjakan)

Hasil paparan penelitian ditemukan bahwa perencanaan proses yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian dilaksanakan sesuai dengan waktu biaya dan tempat serta tehnik pelaksanaanya nebgikuti Ukuran-ukuran dan standar yang telah direncanakan dengan melibatkan semua personil madrasah dalam bentuk tim work, mengikuti prosedur dan mekanisme sesuai pedoman atau SOP dilaksanakan secara bertahap dan berdasar prioritas , dipantau dan dievaluasi, dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan mengindikasikan bahwa pelaksanaan program penjaminan mutu berjalan dengan baik .

c. C (*Check* = Evaluasi)

Pemantauan adalah suatu proses yang bertujuan mengevaluasi kualitas kinerja Sistem Pengendalian Manajemen pada saat kegiatan berlangsung. Proses ini diselenggarakan melalui aktivitas pemantauan yang berkesinambungan dan melalui review intern atau melalui keduanya, Chek juga bermakna melakukan evaluasi terhadap Sasaran dan proses serta melaporkan hasilnya apakah sesuai dengan spesifikasi dan standart yang telah ditetapkan guna peningkatan dan penjaminan mutunya.¹⁷⁸ Hasil observasi dan wawancara dengan kepala MIN Kumai Hilir didapatkan bahwa MIN Kumai Hilir senantiasa memantau dan mengecek serta mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan penjaminan mutu madrasah, ini berarti unsur ke 3 dalam teori PDCA yaitu chek telah berjalan dan dilaksanakan sebagai bagian siklus penjaminan mutu MIN Kumai Hilir sebagaimana mestinya.

d. A (*Act* = Menindaklanjuti)

Act Artinya melakukan tindakan dari hasil evaluasi secara menyeluruh terhadap hasil kegiatan baik itu Sasaran atau Proses dan menindaklanjuti dengan perbaikan-perbaikan. Menurut M saleh Suaidy jika kegiatan penjaminan mutu yang dilakukan dirasa belum memenuhi standar yang di tatapkan maka disusunlah rencana perbaikan peningkatan mutu melalui mgmp, kkg, inservice, bimbingan pembuatan PTK , mengikuti seminar dan pelatihan, diklat yang sesuai dengan kebutuhan dan rekomendasi hasil

¹⁷⁸ Huzair AH Sanaky, <http://hujair.sanaky@staff.uui.ac.id>, *sistem penjaminan mutu dan akreditasi madrasah*, di akses selasa, pukul 11.47 wib .

pemantauan atau evaluasi Diri. Hal ini sejalan dengan teori PDCA ke 4 yaitu A: action dalam teori ini dijelaskan bahwa Act adalah Menindaklanjuti hasil berarti melakukan standarisasi, merevisi dan memperbaiki proses, melakukan modifikasi standar, prosedur dan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan kepada seluruh staf dan Selain itu, juga perlu memonitor perubahan dengan melakukan pengukuran dan pengendalian proses secara teratur.¹⁷⁹

Berdasarkan penyajian data diatas dan hasil temuan penelitian penjaminan mutu madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai dan kesuaianya dengan siklus penjaminan mutu PDCA , maka dapat dikatakan bahwa prosedur dan siklus penjaminan mutu madrasah negeri kumai telah berjalan dengan baik .

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 tahun 2009 mengamanatkan Untuk terciptanya satu sistem penjaminan mutu pendidikan yang sekaligus juga akan menjadi acuan dasar (*benchmark*), maka pemerintah dan satuan pendidikan harus melakukan penjaminan mutu pendidikan diantaranya adalah program akreditasi, supervisi dan Evaluasi.¹⁸⁰

Hasil temuan penelitian pada saat wawancara dengan kepala madrasah di dukung dengan observasi pada persiapan akreditasi ini menunjukan bahwa MIN Kumai hilir sebagai bagian dari satuan

¹⁷⁹ <http://viramidwifery.blogspot.co.id/2014/01/konsep-pdca.html> Di akses hari rabu, 23 february 2017 pukul 23.15 wib

¹⁸⁰ Permendiknas No 63 tahun 2009, *tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Jakarta, 2009,pasal 7 h. 6

pendidikan telah melaksanakan tanggung untuk memberikan jaminan mutu bagi masyarakat di MIN Kumai Hilir yaitu dengan cara melaksanakan program Akreditasi, evaluasi Diri dan supervise, dengan cara terus melakukan perencanaan yang terprogram, pemantauan pada prosesnya dan evaluasi dalam rangka tetap menjamin mutu madrasah.

Akreditasi , Supervisi dan Evaluasi Diri, sebagai bentuk penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik juga dilaksanakan berdasarkan kebutuhan prioritas, bertahap dan berkelanjutan, dokumentasi yang penulis dapatkan dalam penelitian juga menunjukan bahwa MIN Kumai Hilir menerapkan sistem informasi madrasah berbasis computer yang dirancang khusus untuk mengelola informasi madrasah yang dapat diakses secara cepat dan akurat melalui aplikasi EMIS sehingga pemantauan dan pengendalian dokumentasi dapat dilakukan lebih mudah. Selain itu juga membantu menyediakan data yang akurat sebagai dasar pengambilan kebijakan madrasah.

Evaluasi Diri Madrasah (EDM) juga merupakan salah satu jenis penjaminan mutu yang dilakukan oleh MIN Kumai Hilir karena dengan pelaksanaan diri EDM maka madrasah dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan secara jujur sehingga hasilnya dapat dijadikan acuan pembuatan rencana kerja madrasah (RKM) .

Program penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik diawali dengan membentuk dan membuat Tim penjaminan mutu yang akan merencanakan dan Melaksanakan program hasil Evaluasi

diri guna Membudayakan Mutu di MIN Kumai Hilir selanjutnya membuat rekomendasi untuk tindak lanjuti hasil evaluasi.

Hasil temuan penelitian ini seirama dengan tuntutan penjaminan mutu yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 tahun 2009, sehingga penulis berpendapat bahwa MIN Kumai hilir telah melaksanakan jenis kegiatan Penjaminan mutu Madrasah dengan terencana terprogram dan terevaluasi sehingga dapat menjadi jaminan mutu bagi masyarakat dan madrasah sendiri yaitu dengan melaksanakan Akreditasi Madrasaah, melakukan supervise dan melakukan evaluasi diri madrasah secara terus menerus dan berkesinambungan guna penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik .

6. Komitmen Kepala MIN Kumai Hilir

Upaya menghadirkan sekolah yang memenuhi standar nasional diseluruh tanah air telah banyak dilakukan dengan berbagai cara dan terus menerus dievaluasi dan dikembangkan. Satu diantaranya adalah program Penjaminan Mutu yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui LPMP di seluruh Indonesia. oleh karenanya kepala madrasah harus senantiasa memegang teguh dan memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan dan mewujudkan penjaminan mutu madrasah .

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad dan berjerih payah untuk, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan

penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya tekad kuat yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. demikian yang di katakan Kepala LPMP Sumsel Dr.H.Yaswardi¹⁸¹

¹⁸¹ <http://www.lpmpsumsel.org/index.php/en/berita/berita/202-komitmen-sekolah-model>, di akses tanggal 9 oktober 2017 pukul 18. 25 wib

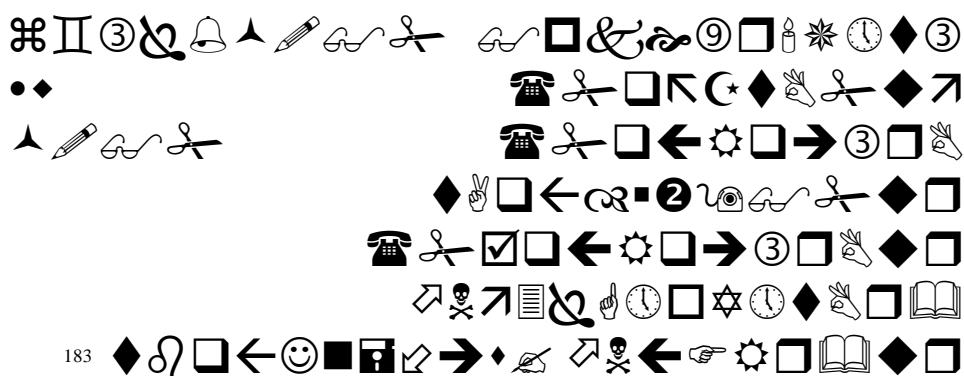
Seiring dengan itu, Salah satu prasarat terlaksananya penjaminan mutu dalam *Total quality Management* bahwa Komitmen merupakan paradigma baru dalam membudayakan mutu madrasah dapat berjalan dengan sukses.¹⁸²

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai bahwa M saleh suaidy memahami tuntutan peningkatan kualitas sebagaimana dimanakan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 tahun 2009 tentang penjaminan mutu di atas maka dalam pelaksanaanya bapak saleh suaidy sebagai Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kumai selalu berupaya untuk merencanakan dan meningkatkan mutu madrasahny melalui peningkatan standar pendidikan di upayakan untuk di penuhi secara bertahap, sejalan dengan hasil observasi dan dokumentasi bahwa kondisi MIN Kumai telah banyak mengalami perubahan dan kemajuan dari tahun ketahun sebagaimana telah disebutkan pada sejarah singkat MIN kumai Hilir sampai sekarang.

Sebagai seorang Muslim Kepala madrasah wajib memegang teguh amanah yang dititipkan kepadanya ini menunjukan bahwa kepala madrasah harus memiliki komitmen yang tinggi dan memegang teguh amanah dalam menjalankan tugasnya untuk memimpin dan mengelola madrasah memajukan madrasah dan menjamin mutu madrasah sehingga dengan komitmen yang tinggi akan mendorong terciptanya motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas sebagai kepala madrasah khususnya dalam

¹⁸² Muhamad Nur Nasution, *Managemen Mutu terpadu*, jakarta : Ghalia Indoneaia 2004 hal 18

melaksanakan penjaminan mutu madrasah, Allah berfirman dalam . Surat Al-Anfal Ayat 27



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat - amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui (QS:Al-Anfaal,27)¹⁸⁴

Ayat diatas berisi tentang pentingnya menjaga amanah / janji serta berkomitmen terhadap aapa yang menjadi tanggung jawabnya. Menjadi Kepala Madrsah adalah amanah yang harus dilaksanakan yaitu dengan cara memperjuangkan kemajuan nasib madrasah yang dipimpinnya meningkatkan mutunya dan meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya dan hal lain yang menjadikan madrasah lebih baik dan semakin maju, hal ini merupakan sebuah keniscayaan yang harus ditunaikan oleh setiap kepala madrasah.

Penjaminan mutu madrasah di MIN Kumai Hilir yang dilakukan oleh M. Saleh Suaidy dapat dijadikan indikasi bahwa kepala madrasah MIN Kumai hilir memiliki komitmen yang tinggi sebagai bentuk dan upaya memegang teguh janji dan amanah yang dipercayakan padanya. Ini

¹⁸³ QS. Al-Anfal (8) : 27

¹⁸⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: Karya Toha, 2013

terbukti dari berbagai upaya yang telah dilakukan dalam menunjang dan meningkatkan kualitas madrasah. ia membuktikan bahwa dengan komitmen dan tekad yang kuat dalam mengelola madrasah penting untuk dikedepankan dalam rangka penjaminan mutu madrasah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah diadakan penelitian mendalam tentang Penjaminan Mutu Madrasah pada MIN Kumai Hilir Pangkalan Bun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penjaminan Mutu Tenaga Pendidik MIN Kumai Hilir dilaksanakan dengan perencanaan kegiatan yang baik dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, kualifikasi tenaga pendidik, melalui akreditasi, supervisi dan evaluasi diri madrasah upaya mengikutsertakan pelatihan, *workshop*, KKG, MGMP, *inservice* dan jenis kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan kompetensi guru sehingga dapat memenuhi standar Nasional Pendidikan, dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan melibatkan semua unsur madrasah, dan dijadikan acuan dalam penyusunan rencana kerja di tahun berikutnya.
2. Penjaminan Mutu Tenaga Pendidik di MIN Kumai Hilir telah dilaksanakan melalui kegiatan Pelatihan, *workshop*, KKG dan MGMP, *inservice* Akreditasi, musyawarah, pembinaan kepala madrasah, Evaluasi Diri dan supervisi secara terprogram dan insidental dilaksanakan dengan perencanaan yang matang dilaksanakan dengan sungguh sungguh dievaluasi hasilnya dan dibuatkan rekomendasi hasilnya dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan melibatkan semua unsur madrasah, dan di jadikan acuan dalam penyusunan rencana kerja, memenuhi standar

kwalifikasi tenaga pendidik, memiliki kompetensi profesional, menguasai kompetensi paedagogik memiliki kompetensi kepribadian dan sosial yang baik mengarah pada pemenuhan standar Nasional Pendidikan telah berjalan dengan baik

3. Kendala Penjaminanm Mutu Tenaga Pendidik di MIN Kumai Hilir Min kumai Hilir adalah kurangnya sarana khususnya aula atau ruangan untuk pelaksanaan kegiatan peningkatan mutu. Pendidikan, Penempatan dan distribusi tenaga pendidik Terjadi penumpukan dan tidak merata, sebagian guru yang kesulitan meningkatkan kualifikasi pendidikanya karena terkendala biaya waktu dan jarak untuk mengikuti pendidikan yang sesuai, semua jenis kegiatan peningkatan mutu perlu biaya karena Keuangan yang terbatas
4. Tindak lanjut mengatasi kendala penjaminan mutu tenaga pendidik MIN Kumaai hilir dilakukan dengan Merencanakan program pengadaan tambahan ruang kelas dan aula melalui Daftar Isian Anggaran kepada kementerian Agama, mengusulkan dan meminta guru tambahan kepada komite madrasah , kesulitan keuangan diatasi dengan bantuan komite sesuai musyawarah komite, kendala bidang kualifikasi akademik guru diatasi dengan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi baik negeri ataupun swasta

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa begitu pentingnya penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik yang dapat

mendorong dan mempercepat pencapaian tujuan dan visi misi maadrasah maka penulis memberikan rekomendai sebagai berikut:

1. Bagi Kemenag kabupaten kotawaringin Barat sebagai pengambil kebijakan bagi madrasah diharapkan dalam pembinaan kepala madrasah/sekolah selalu menekankan pentingnya penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik dalam meningkatkan dan mengangkat pendidikan lebih berkualitas
2. Bagi Seluruh kepala Madrasah agar dapat pro aktif mempelajari kembali dan segera berbenah melaksanakan program penjaminan mutu madrasah dan tenaga pendidik melalui kegiatan evaluasi diri, akreditasi dan supervisi serta melaksanakan kegiatan kegiatan peningkatan mutu guru sehingga tujuan pendidikan madrasah yang tercantum dalam visi madrasah lebih cepat tercapai.
3. Kepada kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kumai Hilir, mengingat pelaksanaan penjaminan mutu MIN kumai Hilir telah terlaksana dengan baik maka penulis merekomendasikan agar pelaksanaan pejaminan mutu tenaga pendidik selanjutnya lebih ditingkatkan baik prosedure, siklus dan pedoman penjaminain mutu madrasah dari IPMP dengan standar Nasional pendidikan dapat terpenuhi , menyamai atau bahkan melebihi standar nasionnal Pendidikan
4. Kepada Bapak Ibu guru MIN Kumai Hilir hendaknya dapat mengambil peluang yang diberikan oleh kepala Madrasah untuk selalu meningkatkan kemampuanya, mengasah ketrampilanya dengan cara meningkatkan kualifikasi pendidikan serta mengikuti dengan seksama pelatihan dan

bentuk kegiatan penjaminan mutu tenaga pendididk yang di berikan oleh kepala madrasah baik di madrasah maupun di luar madrasah.

5. Kepada peneliti berikutnya, hendaknya dapat dikritisi demi kesempurnaan penelitian ini, dan hendaknya penelitian penjaminan mutu madrasah dapat dilanjutkan bukan hanya pada standart tenaga pendidik saja tetapi pada 8 standar nasional pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin , *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, QuantumTeaching, Ciputat Press Group, 2006.
- Arikunto Suharsimi , *Dasar - Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: PT Aksara, 1995.
- Bastari, *Konsep dan regulasi penjaminan mutu*, Jakarta;2012 :PPMP
- Data Emis MIN Kumai Hilir* Pangkalanbun, 2016.
- Depatemen Agama, *Alquran dan Terjemah*, Semarang: 2013.
- DEPDIKNAS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- E. Mulyasa ,*Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Kontek Menyukkseskan MBS*, KBK, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Fattah Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja . H
- H. Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* ,Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004.
- Herdiansyah Haris., *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- Huzair AH Sanaky, <http://hujair.sanaky@staff.uui.ac.id>, sistem penjaminan mutu dan akreditasi madrasah, di akses Selasa, pukul 11.47 wib .
- Joko Widodo, *UU NO 11 Tahun 2017, Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta 2017
- KEMENDIKNAS, *buku kerja Kepala sekolah* ,Pusat pengembangan tenaga Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, 2011.
- KEMENDIKNAS, *buku kerja pengawas sekolah* , Pusat pengembangan tenaga Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan, 2011.
- KEMENDIKNAS, *Evaluasi Diri Sekolah*, Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan dan penjaminan mutu pendidikan, 2015.
- Kemendiknas, *Pusat pengembangan tenaga kependidikan dan penjamin mutu pendidikan* .jakarta, 2015.

- Lexy J. Moleong, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara, 1963.
- Moerdiyanto , *http://File Penelitian , ,artikel, Sistem Pelaksanaan penjaminan mutu* , , hal 4 di akses tanggal 21 februari 2017 pukul 23.18 wib
- Musfigon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta:Prestasi Pustakaraya, 2012.
- Nasution Nur M, *Managemen mutu terpadu (total quality managemen)*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004.
- Permendiknas Nomor 41 tahun 2007, *Standar Proses Pendidikan, lampiran pada bagian pendahuluan.jakarta*, 2007.
- Purwanto M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Robert Bog dan Stevan J. Taylor, *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian*, terj A. Khozin Efendi, Surabaya: Usaha Nasional, 1996, hlm.30
- Sahertian, Piet A.. *Konsep-Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008
- Sudibyo Bambang, *Permendiknas no 16 tentang kwalifikasi dan kompetensi tenaga pendidik*, jakarta, Depdiknas, 2007.
- Sudibyo Bambang, *Permendiknas no 63 tentang sistem penjaminan mutu pendidikan*, Menteri Pendiidikan Nasional, 2009.
- Surakhmad Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah* ,Bandung: Tarsito, 1980.
- Suryana, I Wayan, *Kompetensi paedagogik*, Jakarta: CV.az Zahra 2015.
- Tohirin, *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan.jakarta*: 2004.
- Trisna Darmawan Kunaefi, *Panduan sistem penjaminan mutu perguruan tinggi,Dirjen Pendidikan tinggi , Depdiknas*, 2006.
- Yudhoyono Bambang Susilo, *undang undang Sistem Pendidikan Nasional*, Presiden Republik Indonesia, 2003.